

Представитель работодателя:
Директор МБУ ДО «СШ «Ока»
С.В. Гаврилов
«16» февраля 2023г

Представитель работников:
МБУ ДО «СШ «Ока»
Н.В. Гришакова
«16» февраля 2023г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Ока»
на 2023 – 2026 г.г.



Принят на общем собрании
работников МБУ ДО «СШ «Ока»
ПРОТОКОЛ № 2 от 16.02.2023г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Ока» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии со ст.ст. 40-44 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Положением о системе оплаты труда Работников МБУ ДО «Спортивная школа «Ока», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональными и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель в лице его представителя - директора Учреждения С.В. Гаврилова;

и Работники МБУ ДО «Спортивная школа «Ока» в лице представителя Н.В.Гришаковой, действующей на основании решения общего собрания Работников Учреждения (далее – Представитель Работников).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Стороны договорились, что Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации коллективного договора доводит его до сведения Работников.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, а также расторжения трудового договора с Руководителем Учреждения.

1.7. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников Учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Трудовой договор содержит все существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. О внесении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим Работникам устанавливается Работодателем, исходя из количества часов по годовому учебно-тренировочному плану, программам, иных конкретных условий в Учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического Работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия Работника.

Объем учебной нагрузки педагогических Работников определяется ежегодно на начало тренировочного года и устанавливается локальным актом Учреждения.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического Работника в течение тренировочного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе Руководителя Учреждения, возможны только по взаимному соглашению Сторон.

2.7. Прекращение трудового договора Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

2.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования.

2.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до срока выхода на пенсию);
- беременные женщины;
- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- другие лица, воспитывающие детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

2.10. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель обязуется:

- выявить и использовать возможности внутрипроизводственных перемещений Работников с их согласия;

- приостановить прием Работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники Учреждения;

- проводить сокращение штатов, в первую очередь, по вакантным должностям;

- письменно предупреждать Работников, не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ) о введении режима неполного рабочего времени.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также приостановке производства (работы) Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

2.11.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения сокращением численности или штата Работников, Работодатель обязан предупредить Работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст.180 ТК РФ).

2.12.Работодатель обязуется высвобождаемым Работникам в связи с сокращением численности или штата:

- предлагать рабочие места, любую имеющуюся у Работодателя работу, которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья и квалификации;

- гарантировать льготы, предусмотренные при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата Работников Учреждения (ст.ст.178,179,180,181 ТК РФ).

III. КУРСЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, повышение квалификации Работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. Работникам, проходящим профессиональную переподготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением. Переподготовка осуществляется за счет средств самого Работника.

3.3.4. В случае высвобождения Работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.5. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

Повышение квалификации по инициативе Работника осуществляется за его счет.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173, 176 ТК РФ, также Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках повышения квалификации, (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или Комитета по физической культуре и спорту администрации округа Муром, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.4. Работник, прошедший обучение за счет бюджетных средств Учреждения, обязуется отработать в Учреждении в течение трех лет, в ином случае произвести возврат средств, потраченных Учреждением на его обучение (абз.5 ч.4 ст.57 ТК РФ, ч.2 ст.196 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников.

4.2. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. В МБУ ДО «СШ «Ока» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, из расчета 40-часовой рабочей недели.

Время начала работы: 8 час. 00 мин.;

Время окончания работы: 17 час. 00 мин.

Перерыв для отдыха и питания: с 12 час. 00 мин. до 13 час. 00 мин.

4.4. Для отдельных категорий Работников устанавливается режим рабочей недели:

- тренер-преподаватель согласно расписанию учебно-тренировочных занятий;
- Работники по сменам согласно графику.

4.5. Для медиков, инструкторов-методистов Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

4.6. Для тренеров-преподавателей устанавливается норма ставки заработной платы – 18 часов в неделю.

4.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ и с согласия Работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, не менее чем в двойном размере или по желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.9. Время каникул обучающихся, не совпадающее с основными и дополнительными отпусками тренеров-преподавателей, является для тренеров-преподавателей рабочим временем.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника (его письменного заявления) в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

4.11. Директору, заместителю директора, педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работа (должности) и среднего заработка (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»)

Другим категориям Работников Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114,115 ТК РФ). При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять в порядке ч.2 ст. 117 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (7 календарных дней) Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда (Карт специальной оценки условий труда).

4.12.2. Предоставлять в порядке ст.119 ТК РФ ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам с ненормированным рабочим днем:

Наименование должностей	Календарных дней
Директор	до 7
Заместитель директора (по направлениям)	до 7

4.12.3. Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- в случае свадьбы Работника (детей Работника) – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 30 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- по письменному заявлению Работника, продолжительность которого определяется по соглашению с Работодателем.

V. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Оплата труда Работников Учреждения осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда Работников МБУ ДО «СШ «Ока».

5.1.2. Заработная плата выплачивается Работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме, днями выплаты заработной платы являются 15 и 29 число текущего месяца.

5.1.3. На тренеров-преподавателей на начало тренировочного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы.

5.2.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти

суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, установленном законодательством РФ.

5.2.3. Сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

5.2.4. Производить доплаты Работникам за работу с вредными и тяжелыми условиями труда (на основании Карт специальной оценки условий труда).

5.2.5. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам.

5.2.6. Выполнять условия Положения о выплатах стимулирующего характера Работникам МБУ ДО «СШ «Ока».

5.3. Стороны договорились, что Работодатель:

5.3.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.3.2. Обеспечивает бесплатно Работников использованием методической литературой и помещениями Учреждения для организации культурно-массовой и оздоровительной работы в коллективе.

5.3.3. Обеспечивает оплату проживания и суточных в соответствии с Положением о направлении Работников МБУ ДО «СШ «Ока» в служебные командировки.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6. Работодатель обеспечивает:

6.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными актами Российской Федерации по охране труда.

6.2. Соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.3. Проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений в соответствии с Декларацией соответствия условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, технологических процессов, средств коллективной и индивидуальной защиты.

6.4. Работодатель обязан:

6.4.1. Предусмотреть на мероприятия по охране труда средства в сумме 0,2 % от фонда оплаты труда.

6.4.2. Проводить со всеми Работниками Учреждения, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ.

Организовывать проверку знаний Работников Учреждения по охране труда в соответствии с Порядком обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда Работников Учреждения.

6.4.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

6.4.4. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (приказ Минтруда России от 09.12.2014 № 997н)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	2	3	4
1.	Уборщик территории	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на 1 год
		Зимой дополнительно:	
		Куртка (костюм) на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара в 3 года
2.	Кладовщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
3.	Слесарь-сантехник		

		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	до износа
4.	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или с точечным покрытием	12 пар на 1 год
5.	Сторож (вахтер)	При занятости на наружных работах:	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Куртка (костюм) на утепляющей прокладке	Дежурный
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт. на 1 год.
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на 1 год
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
7.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами	1 шт. на 2 года
		Перчатки диэлектрические	Дежурные
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
8.	Медработник	Медицинский халат	1 шт.
		Перчатки резиновые	2 пары
9.	Ремонтировщик спортивных сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий	1 шт.
		Костюм (куртка) на утепляющей подкладке	1 на 2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
10.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий	1 на 1 год
		Костюм (куртка) на утепляющей подкладке	1 на 2,5 года
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар на 1 год
	Оператор	Перчатки резиновые или из	12 пар на 1 год

11.	спецводоочистки	полимерных материалов	дежурный 12 пар на 1 год 2 пары
		Фартук из полимерных материалов	
		Перчатки с полимерным покрытием	
		Перчатки резиновые ил из полимерных материалов	
12.	Лаборант хим. анализа	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые из полимерных материалов	дежурные
13.	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	До износа
		Очки защитные	До износа
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

6.4.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии законодательством РФ.

6.4.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

6.4.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.4.8. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникшей по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.4.9. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.4.10. Возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на

возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.4.11. Оказывать содействие уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.4.12. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников. А также по просьбам Работников обеспечить внеочередные медицинские осмотры (обследования) в соответствии с их медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.4.13. Обеспечивать диспансеризацию Работников, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется место работы и средний заработок.

Для прохождения диспансеризации Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни:

- Работникам, в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья - 1 (один) оплачиваемый день раз в три года;
- пенсионерам и лицам, которым осталось пять или меньше лет до срока выхода на пенсию - 2 (два) оплачиваемых дня ежегодно.

С целью согласования между Работником и Работодателем конкретных выходных дней для прохождения диспансеризации составляется График диспансеризации.

По окончании прохождения диспансеризации Работник обязан предоставить подтверждающий документ о прохождении диспансеризации.

VII. ОБЩЕЕ СОБРАНИЕ РАБОТНИКОВ

7.1. В силу Устава МБУ ДО «СШ «Ока» общее собрание Работников Учреждения является коллегиальным органом управления.

7.2. К компетенции Собрания относятся: обсуждение проекта коллективного договора и принятие решения о его заключении; рассмотрение Правил внутреннего трудового распорядка Учреждения и иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права; выборы в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений своих представителей; выборы в комиссию по трудовым спорам представителей Работников или утверждение их после делегирования представительным органом Работников; рассмотрение

вопросов о представлении Работников к государственным и ведомственным наградам (поощрениям), другим видам поощрения и награждения; рассмотрение вопросов безопасности условий труда Работников Учреждения, развития материально-технической базы Учреждения; решение иных вопросов в соответствии с трудовым законодательством.

7.3. Порядок формирования общего собрания, срок полномочий и порядок его деятельности регламентируется Уставом МБУ ДО «СШ «Ока» и локальными актами Учреждения.

7.4. Представителю Работников Учреждения, избранного на общем собрании, делегируется:

7.4.1. Подписывать коллективный договор, а также локальные акты, принимаемые Учреждением.

7.4.2. Право договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания Работников;

7.4.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора и локальных нормативных актов, принимать участие в их разработке.

7.5. В период действия коллективного договора представитель Работников не выступает организатором забастовок и содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

VIII. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

8.2. Разрешение разногласий по выполнению договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.4. Действие договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

8.5. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с коллективным договором.

8.6. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу

со дня его подписания сторонами.

8.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия данного договора.