

Представитель работодателя:
Директор МБУ ДО «СШ «Верба»

И.Б. Модина
« 6 » апреля 2023 г.



Представитель работников:

Представитель трудового коллектива

В.В. Мурындин
« 6 » апреля 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения

дополнительного образования

«Спортивная школа «Верба»

на 2023 – 2026 г.г.



Принят на общем собрании
работников МБУ ДО «СШ «Верба»
ПРОТОКОЛ № 1 от 05.04.2023г.

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 «Верба», 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 И.Б. Модиной;

и Работники МБУ ДО «Спортивная школа «Верба» в лице представителя В.В. Мурындына, действующего 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 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 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 «Верба» 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 – 24 часа 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.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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 и отзыв из него производится с согласия Работника (его письменного заявления) в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.11. Директору, заместителю директора, педагогическим Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (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
Заместитель директора по эксплуатации спортивных сооружений	до 10 дней
Главный инженер	до 10 дней

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 «Верба».

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 «Верба».

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 пользованием 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 «Верба» 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 (монтажник санитарно-технических систем и оборудования – должность изменена в связи с введением профессионального стандарта)	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	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

сооружений		механических воздействий	
		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
11.	Оператор спецводочистки	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар на 1 год
		Фартук из полимерных материалов	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар на 1 год
12.	Лаборант хим. анализа	Перчатки резиновые ил из полимерных материалов	2 пары
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки резиновые из полимерных материалов	дежурные
		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 «Верба» общее собрание Работников Учреждения является коллегиальным органом управления.

7.2. К компетенции Собрания относится: 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 «Верба» 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.