



**АДМИНИСТРАЦИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ
ЧЕРНСКИЙ РАЙОН**

К.Маркса ул., д. 31, п.Чернь,
Тульская область, 301090
Тел.: (48756) 2-12-06
E-mail: ased_mo_chern@tularegion.ru
<http://chern.tularegion.ru>

13.01.2021 № 60

На № _____

**Директору МКОУ ДОД «Детско-
юношеская спортивная школа»
имени С.С. Реутова**

Шадской О.В.

**Председателю первичной
профсоюзной организации МКОУ
ДОД «Детско-юношеская
спортивная школа» имени С.С.
Реутова**

Звербель В.И.

УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора

Администрация муниципального образования Чернский район сообщает, что коллективный договор муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» имени С.С. Реутова на 2021-2023 год зарегистрирован 13.01.2021 года.

Регистрационный номер: №2.

При регистрации коллективного договора условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими трудовое право, не выявлены.

**Начальник отдела экономического развития,
предпринимательства
и сельского хозяйства администрации
муниципального образования
Чернский район**



И.А. Валенева

Исп.Филатова Светлана Владимировна
Тел.8(48756)2-11-30

Коллективный договор

Муниципального казённого образовательного учреждения
дополнительного образования детей «Детско-юношеская
спортивная школа» имени С.С. Реутова
на 2021 – 2023 годы

От работодателя:

директор МКОУ ДОД «Детско-юношеская спортивная школа»
имени С.С. Реутова



О.В. Шадская

М.П.

От работников:

председатель первичной профсоюзной организации МКОУ ДОД
«Детско-юношеская спортивная школа» имени С.С. Реутова



В.И.Звербель

Коллективный договор зарегистрирован

Регистрационный № _____ от «__» _____ 2021 г.

МП

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора МКОУ ДОД «ДЮСШ» имени С.С. Реутова Шадской О.В.. и работниками в лице представителя первичной профсоюзной организации МКОУ ДОД «ДЮСШ» имени С.С. Реутова – Звербель В.И., в целях согласования интересов работников и работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений (ст.23 ТК РФ), обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности ДЮСШ (далее «школа»).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», с иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре (ст.41 ТК РФ)

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работниками школы в лице их представителя и работодателем на основе согласования взаимных интересов сторон (ст.40 ТК РФ)

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профсоюзной организацией и перечислять ежемесячно профсоюзной организации (через бухгалтерию) взносы в размере 1% от заработной платы.

1.5. Предметом договора являются взаимные обязательства сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 3 дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.11. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.15. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами) и действует в течение 3 лет до заключения нового.

II. Права и обязанности сторон

В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы школы, повышения уровня жизни работников, стороны принимают следующие обязательства:

2.1. Работодатель признает за собой следующие обязанности:

- 1) соблюдать действующие законодательные и правовые акты, договоры о труде, коллективный договор;
- 2) гарантировать безопасные, здоровые условия труда;
- 3) обеспечивать сохранность имущества школы;
- 4) учитывать мнение профкома по проектам текущих и перспективных планов и программ;
- 5) предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу, полностью обеспечить обусловленной работой в течение действия трудового договора;
- 6) осуществлять мероприятия по удовлетворению социально-бытовых потребностей работников (обеспечение бесплатной спецодеждой и санитарно-гигиеническими средствами);
- 7) принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профсоюзным органом;
- 8) рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам;

- 9) не позднее одного месяца с момента подписания довести текст коллективного договора до сведения работающих в школе, и всех вновь поступающих знакомить с договором под роспись;
- 10) работодатель обязуется не принимать нормативных правовых актов (приказов, распоряжений и др.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условия, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и настоящим коллективным договором;
- 11) знакомить нанимаемого работника с коллективным договором, условиями работы и оплаты, правилами внутреннего трудового распорядка;

2.2. Работодатель имеет право:

- 1) осуществлять производственно-хозяйственную деятельность в соответствии с законодательством, Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором;
- 2) предъявлять иск работникам, по вине которых произошло нарушение Правил охраны труда, нанесен материальный ущерб, а также другие требования, вытекающие из трудовых правонарушений;
- 3) налагать взыскания на работников, нарушивших трудовую дисциплину

2.3. Работники признают за собой следующие обязанности:

- 1) полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору (должностными обязанностями);
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и санитарно-гигиенические правила;
- 3) обеспечивать сохранность имущества, бережно к нему относиться и руководствоваться в своих действиях интересами школы;
- 4) своевременно и точно исполнять распоряжения администрации в объеме трудовых отношений;
- 5) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственно руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- 6) создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать друг друга.

2.4. Работники имеют следующие права:

- 1) на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены;
- 2) на гарантии и льготы, предусмотренные законодательством и настоящим коллективным договором;
- 3) на добровольную аттестацию, проводимую для работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- 4) обращаться за разъяснениями и консультациями, связанными с трудовыми отношениями, условиями труда, социально-бытовыми проблемами к специалистам и работодателю школы.

2.5. Профком признает за собой следующие обязанности:

- 1) нести ответственность за реализацию общих целей школы и сотрудничать с администрацией в ходе переговоров с государственными и другими органами управления и власти, исход которых затрагивает интересы всего трудового коллектива;
- 2) осуществлять контроль выполнения коллективного договора, трудового законодательства, законодательства по охране труда;

- 3) обеспечивать бесплатную правовую помощь работникам, представлять, отстаивать и защищать их интересы в государственных, хозяйственных и общественных органах по вопросам, вытекающим из трудовых правоотношений;
- 4) нацеливать работников на соблюдение внутреннего распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- 5) добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- 6) контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в школе.

2.6. Права профкома школы

Профком пользуется правами в соответствии с действующим законодательством и разделом 10 настоящего договора.

2.7. Взаимные обязательства.

Работодатель и Профком обязуются:

- 1) Проводить проверку выполнения коллективного договора, а итоги проверки за полугодие обсуждать на совместном заседании профкома и администрации школы, в целом за год на общем собрании коллектива;
- 2) За три месяца до окончания срока действия договора стороны начинают переговоры о разработке проекта нового коллективного договора;
- 3) В конфликтных ситуациях возникающие вопросы рассматриваются постоянно действующей паритетной комиссией администрации ДЮСШ и профкома, заседания которой проводятся по требованию одной из сторон в 3-дневный срок с момента получения другой стороной уведомления о вынесении вопроса на рассмотрение комиссии.
- 4) Работодатель признает профсоюзную организацию ДЮСШ в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников школы, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией Российской Федерации.
- 5) Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.
- 6) Работодатель обязуется содействовать деятельности профкома, его органов, не вмешиваться в деятельность профкома, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав.
- 7) Заключив настоящий коллективный договор, установив права и взаимные обязанности, стороны подтверждают ответственность исполнителей за выполнение положений коллективного договора. При обнаружении нарушений коллективного договора, работодатель принимает меры к их устранению и меры дисциплинарного воздействия к лицам, допустившим невыполнение взаимных обязательств.

III. Трудовой договор и занятость

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора (эффективного контракта).

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в личном деле работника (ст.67 ТК РФ).

3.3. На основании заключенного трудового договора работодателем издается приказ о приеме на работу, надлежаще заверенную копию которого, по требованию работника, работодатель обязан выдать ему на руки (ст.68 ТК РФ).

3.4. В заключаемом с работником трудовом договоре (должностные обязанности) обязательно должны быть отражены следующие существенные условия:

- 1) место работы (с указанием структурного подразделения);
- 2) дата начала работы;
- 3) наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием школы или конкретная трудовая функция;
- 4) права и должностные обязанности работника;
- 5) характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- 6) режим труда и отдыха (если он для данного работника отличается от общих правил, установленных в школе);
- 7) условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки, поощрительные выплаты);
- 8) виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Допускается изменение определенных сторонами существенных условий по инициативе работодателя, но только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, при условии продолжения работником работы без изменения его трудовой функции. О введении указанных изменений работник должен быть предупрежден работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73 ТК РФ).

Трудовые договоры могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается лишь в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, непосредственно предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст.58 ТК РФ).

3.5. трудовой договор может быть заключен для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, такой договор является срочным;

3.6. трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок;

3.7. работодатель вправе, при приеме на работу, применить испытательный срок – 3 месяца, а для заместителей и главного бухгалтера – 6 месяцев;

3.8. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о проведении конкурса утверждается с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

3.9. Работодатель обязуется принимать все необходимые меры по сохранению рабочих мест, соблюдению трудовых договоров.

3.10. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения штатов.

3.11. В случае сокращения штата работников, работодатель обязуется:

- 1) все вопросы, связанные с сокращением штата, изменением структуры, реорганизацией учреждения рассматривать предварительно с участием Профкома;
- 2) представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 3) высвобождаемому работнику предлагать рабочие места в соответствии с его профессией, а при их отсутствии все другие вакантные места, имеющиеся в школе;
- 4) работодатель обязуется предоставлять в Профком информацию о наличии вакантных мест на день принятия решения Профкомом о даче согласия на увольнение работника по сокращению штата;
- 5) о предстоящем высвобождении, в связи с сокращением штата, работники предупреждаются персонально, под расписку, не менее чем за 2 месяца. При массовом высвобождении – не менее чем за три месяца.

3.12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица с более высокой производительностью труда и квалификацией, а так же:

- 1) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- 2) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет;
- 3) одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет и другие работники, согласно трудовому законодательству;
- 4) семейные, при наличии двух и более иждивенцев;
- 5) проработавшие в учреждении более 15 лет;
- 6) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- 7) при сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников одной семьи;
- 8) работники, повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Такие лица не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников одной семьи.

При увольнении работника в связи сокращением численности штата, а так же ликвидации школы, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев со дня увольнения;

3.13. С целью использования внутрипроизводственных резервов при сокращении рабочих мест работодатель обязуется:

- 1) приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники школы;
- 2) выявить возможности внутрипроизводственных перемещений работников;

3) в первую очередь расторгнуть трудовые договоры с временными работниками и совместителями.

3.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ТК РФ.

3.15. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается;

3.16. При изменении подведомственности (подчиненности) школы, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

3.17. Смена собственника имущества школы не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками школы, за исключением руководителя школы (ст.75 ТК РФ)

3.18. «Работник» при исполнении своих трудовых обязанностей по Трудовому договору в соответствии с Антикоррупционной политикой обязуется не совершать коррупционных правонарушений, т.е. - не давать взятки (не оказывать посредничество во взяточничестве), не злоупотреблять полномочиями, не участвовать в коммерческом подкупе либо ином противоправном использовании своего должностного положения вопреки законным интересам "Работодателя" в целях безвозмездного или с использованием преимуществ получения выгоды в виде денег, ценных бумаг, иного имущества, в том числе имущественных прав, работ или услуг имущественного характера, в свою пользу или в пользу других лиц либо для оказания влияния на действия или решения каких-либо лиц (в т.ч. - должностных) и/или органов для получения неосновательных преимуществ, достижения иных противоправных целей.

3.19. «Работник» обязан уведомить «Работодателя» в случае обращения к нему каких-либо лиц в целях склонения его к совершению коррупционных правонарушений, а также в случае, если «Работнику» станет известно, что от имени "Работодателя" осуществляется организация (подготовка) и/или совершение коррупционных правонарушений.

3.20 «Работник» обязан принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов в понимании Антикоррупционной политики и законодательства РФ и незамедлительно уведомить «Работодателя» о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

3.21 «Работнику» известно о том, что «Работодатель» не подвергает его взысканиям (в т.ч. - применению дисциплинарных взысканий), а также не производит начисление премии или начисление премии в меньшем по отношению к максимально возможному размеру, если «Работник» сообщил «Работодателю» о предполагаемом факте коррупционного правонарушения.

3.22 «Работнику» известно о том, что «Работодатель» стимулирует работников за представление подтвержденной информации о коррупционных правонарушениях.

Соблюдение «Работником» принципов и требований Антикоррупционной политики учитывается при формировании кадрового резерва для выдвижения «Работника» на замещение вышестоящих должностей.

3.23 «Работник» предупрежден о возможности привлечения в установленном законодательством РФ порядке к дисциплинарной, административной, гражданско-правовой и/или уголовной ответственности за нарушение антикоррупционных

требований, предусмотренных законодательством РФ, а также Антикоррупционной политикой.

IV. Защита персональных данных работника

Персональные данные работника – информация необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

4.1. Все персональные данные работника следует получать у него самого, если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлён об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие.

4.2. Работодатель не имеет право получать персональные данные работника о его политических, религиозных, иных убеждениях и частной жизни.

4.3. Защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем за счет его средств, в порядке, установленном федеральным законом.

4.4. Работодатель разрешает доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций.

4.5. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

V. Рабочее время

5.1. Режим рабочего времени в школе определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и являющимися приложением к настоящему коллективному договору (ст.ст.100,103,109 ТК РФ);

5.2. Начало рабочего дня для тренеров - преподавателей определяется учебным расписанием. Являться в школу необходимо за 20 минут до занятия, с тем, чтобы заблаговременно подготовить рабочее место, инвентарь.

Рабочее время обслуживающего персонала регулируется графиком работы и фактическим рабочим днем с учетом работы по совместительству и т.д. свыше ставки. Начало рабочего времени каждой категории персонала (кроме преподавателей) определяется графиком, режимом работы.

Продолжительность рабочего времени в школе для сотрудников составляет 40 часов в неделю, а для тренеров-преподавателей – 36 часов.

5.3. Обслуживающий и вспомогательный педагогический персонал покидают рабочее время после завершения уборки помещений, оборудования, инвентаря по истечении рабочего времени, предусмотренного графиком работы.

5.4. Никто не вправе прерывать свой рабочий день без разрешения администрации школы.

5.5. Периоды зимних и летних каникул, не совпадающие с отпуском работников, а также отмены занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для педагогических и других работников школы.

5.6. В школе применяется шестидневная рабочая неделя.

5.7. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность рабочего дня уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ). Это правило применяется и в случаях переноса в установленном законодательством порядке предпраздничного дня на другой день недели, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.8. За работу в выходные и праздничные нерабочие дни по желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха по мере необходимости или к очередному отпуску. Вызов работника на работу выходные и праздничные дни производятся только по соглашению сторон, при написании заявления о согласии выйти на работу (ст.153 ТК РФ).

5.9. Педагогические работники не вправе по своему усмотрению изменять расписание уроков, отменять или переносить их.

5.10. Все работники в случае невозможности прибытия на работу обязаны любым способом сообщить об этом администрации школы. В противном случае это будет квалифицироваться как прогул.

5.11. Работники школы имеют право на совмещение профессий (должностей).

5.12. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, которые утверждаются работодателем с учетом мнения профкома. Изменения графиков работы производятся после предварительного согласования с Профкомом.

VI. Время отдыха

6.1. Всем педагогическим работникам школы устанавливается очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня, остальным работникам – 28 календарных дней.

6.2. Очередность предоставляемых оплачиваемых ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным администрацией и согласованным с Профкомом не позднее 15 декабря предыдущего года. После утверждения график отпусков становится обязательным, как для работодателя, так и для работника.

6.3. Дополнительный отпуск предоставляется работникам за выполнение сверхурочной работы, а также женщинам, воспитывающим детей-инвалидов продолжительностью от 3-х до 6-ти календарных дней.

6.4. По желанию работника, по письменному заявлению, и с учетом возможности производства, отпуск может быть использован с разрывом, одна часть которого должна быть не менее 14 календарных дней. Работодатель обязан предоставить отпуск при наличии у работника путевки на отдых или лечение.

6.5. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

6.6. Предоставляются отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- на похороны супруга, членов семьи (отец, мать, дети) – 3 дня, (родные брат, сестра) – 2 дня;
- проводы сына в армию – 2 дня;
- собственная свадьба – 3 дня и 2 дня свадьба детей;
- учебный отпуск – количество дней в соответствии со справкой из учебного заведения, имеющего государственную аккредитацию;
- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день (1 сентября).

6.7. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным или иного характера обстоятельствам, по заявлению работника (ст.116 ТК РФ).

6.8. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года.

Порядок и условия предоставления данного отпуска прописаны в постановлении администрации МО Чернский район, и в ст.335 ТК РФ.

6.9. В соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» предоставлять дополнительный оплачиваемый семидневный отпуск вместе с основным отпуском, или по желанию работника.

VII. Оплата труда и нормы труда

Стороны признают, что:

7.1. Единые рекомендации Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений являются обязательными при установлении на региональном уровне систем оплаты труда.

Системы оплаты труда работников образовательных учреждений Тульской области устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами Тульской области, постановлением администрации Тульской области от 11.06.2008 № 334., в соответствии с распоряжением правительства Тульской области от 18.09.2017г. №575-р «Об индексации заработной платы работников государственных учреждений (организаций) Тульской области, распоряжением администрации МО Чернский район от 26.09.2017г №220-р «Об индексации заработной платы работников муниципальных учреждений (организаций) муниципального образования Чернский район», постановлением правительства Тульской области от 27.11.2017г №571 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования», с изменениями и дополнениями в постановление администрации муниципального образования Чернский район «Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Чернский район, осуществляющих образовательную деятельность» от 26.06.2014 г. №560. Фонд оплаты труда учреждения складывается из фонда окладов (должностных окладов), компенсационных выплат, фонда надбавок и доплат (ФНД), состоящего из стимулирующих выплат и выплат за работу, не входящую в должностные обязанности работника.

7.2. Порядок и условия оплаты труда работников образовательного учреждения регулируются «Положением об оплате труда, разработанном в образовательном учреждении» в соответствии с трудовым законодательством и принятыми

администрацией МО Чернский район нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и с изменениями и дополнениями в постановление администрации муниципального образования Чернский район « Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Чернский район, осуществляющих образовательную деятельность» от 26.06.2014 г. №560.

7.3. Установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок работников образовательных учреждений осуществляется с учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации, на основании разработанного образовательным учреждением в соответствии с законодательством и действующими нормативными правовыми актами Положения о доплатах, надбавках стимулирующего характера премировании работников.

7.4. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.ст. 8 и 135 ТК РФ, Постановлением правительства РФ от 20.11.2008 г. № 870, постановлением правительства Тульской области от 27.11.2017г №571 «О внесении изменений и дополнений в отдельные нормативные правовые акты Тульской области в сфере образования» и с изменениями и дополнениями в постановление администрации муниципального образования Чернский район « Об утверждении Положения об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций муниципального образования Чернский район, осуществляющих образовательную деятельность» от 26.06.2014 г. №560 принимает локальные нормативные акты, устанавливающие конкретный размер доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанным Перечнем, если в установленном порядке не дано заключения о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в этот Перечень, требованиям безопасности.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в виде доплат и надбавок.

7.5. В соответствии с законодательством Российской Федерации заработная плата работникам образовательного учреждения выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, согласно графику, утвержденному комитетом образования и осуществляется 5 и 20 числа каждого месяца.

7.6. Установление различных систем премирования, доплат и надбавок в образовательном учреждении осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным органом на основании «Положения о доплатах, надбавках стимулирующего характера и премировании работников» по согласованию с Профсоюзным органом.

7.7. Заработная плата работникам сохраняется в полном объеме:

- 1) на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы (ст. 142 ТК РФ);
- 2) за время простоя не по вине работника (карантин, санитарно-эпидемиологические и климатические условия (ст.157 ТК РФ);
- 3) за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- 4) на время приостановления деятельности образовательного учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника;
- 5) на период забастовки ввиду не выполнения Соглашения, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- 6) при установлении размера денежной компенсации, выплачиваемой работнику за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику;

- 7) на период отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям (приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 г. № 69);
- 8) в случае организации и проведения забастовки на уровне области, района ввиду невыполнения или нарушения Соглашения; (ст.414 ТК РФ);

7.8. Повышение оплаты труда производится:

- 1) за работу в выходной и нерабочие праздничные дни, но не менее чем в двойном размере;
- 2) за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени, работу в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

7.9. Изменение размеров окладов заработной платы (должностных окладов) производится:

- 1) при получении образования - со дня предоставления соответствующего документа;
- 2) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.10. Сохранение на срок до одного года уровня оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истёк срок действия квалификационной категории производится:

- 1) в период временной нетрудоспособности;
- 2) в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет;
- 3) в период нахождения в отпуске по беременности и родам;
- 4) в период нахождения в годичном отпуске в соответствии с п. 5 ст. 55 «Закона РФ «Об образовании»;
- 5) в случае возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- 6) в случае ухода на пенсию независимо от ее вида;
- 7) за год до ухода на пенсию по старости;
- 8) при переходе из одного образовательного учреждения в другое;
- 9) в случае нахождения за границей в командировке;
- 10) в случае возобновления педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией или реорганизацией образовательного учреждения.

7.11. Сохранение уровня оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории производится:

- 1) при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов и видов;
- 2) по должностям учителя, преподавателя, независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория, преподаваемого предмета (дисциплины, курса);
- 3) по должностям работников, по которым применяются наименование «старший» - (тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория (п.8.15.2. Областного Соглашения);
- 4) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы

7.12. Оплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности производить за счет средств работодателя.

7.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и учредитель.

7.14. Предусмотреть оплату председателю профкома за сложность и напряженность, за работу по контролю выполнения коллективного договора в размере 10% от оклада.

7.15. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

VIII. Гарантии и компенсации

Работодатель:

- 1) Работникам, обучающимся заочно в высших и средних профессиональных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка.
- 2) Производит оплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы за первые три дня нетрудоспособности за счет средств учреждения.
- 3) Выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.
- 4) При повреждении здоровья работника, вследствие несчастного случая на производстве, возмещает его утраченный заработок, а так же связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию.
- 5) Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ).
- 6) Осуществляет страхование работников от несчастных случаев на производстве.
- 7) Обеспечивает обязательным медицинским страхованием работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.
- 8) Своевременно перечисляет средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.
- 9) Выплачивает единовременное пособие при выходе работника на пенсию и оставлении работы в размере одного оклада.

- 10) Обеспечивает деятельность комиссии по социальному страхованию в организации;
- 11) Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном законодательством;
- 12) Выплачивает работникам образовательного учреждения лечебное пособие в размере должностного оклада в течение года;
- 13) Выплачивает ежемесячное пособие в соответствии с Законом РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС».
- 14) Предусматривает финансирование на ежегодные бесплатные медицинские обследования и приобретение медицинских книжек за счет средств учредителя (ст. 69, 185, 266 ТК РФ)
- 15) При нарушении работодателем сроков выплаты заработной платы, компенсационных выплат, отпускных, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, задержанные суммы выплачиваются работнику с уплатой процентов, в размере действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки. Начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

- 1) осуществлять контроль перечисления страховых взносов (единого социального налога);
- 2) содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами;
- 3) активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль расходования средств, периодически информировать об этом работающих;
- 4) контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

IX. Социальные гарантии

9.1. Работодатель обязуется ежегодно обеспечивать бесплатное проведение медицинских осмотров всех работников школы.

9.2. Работодатель и Профком решают вопросы предоставления дополнительных льгот многодетным и неполным семьям, а также семьям, воспитывающим детей-инвалидов согласно трудовому законодательству.

9.3. Профком ведет учет нуждающихся в улучшении жилищных условий, изучает социально-бытовые условия работников, ветеранов труда и ходатайствует перед работодателем об оказании материальной помощи.

9.4. Производить стимулирующие выплаты сотрудникам школы за особые заслуги и конкретные достижения в труде. Не допускать деления стимулирующей выплаты поровну среди всех работников, это искажает смысл и понятие выплаты.

9.5. Производить выплату из фонда доплат и надбавок в размере 10% за звания «Отличник народного образования», «Почетный работник образования», «Отличник ФК и С».

X. Охрана труда

10.1. Стороны договорились, что:

- 1) политика работодателя в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья обучающихся и работников по отношению к результатам педагогической деятельности школы.
- 2) работодатель, работники учреждения и Профком сотрудничают в деле обеспечения охраны труда.

10.2. Работодатель обязуется:

- 1) обеспечивать всем работникам безопасные условия труда на каждом рабочем месте, инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, стажировку на рабочих местах работников и проверку знаний ими норм, правил и инструкций по охране труда;
- 2) заключить соглашение по охране труда (приложение № 3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;
- 3) выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;
- 4) проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников школы в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда;
- 5) обеспечивать проведение инструктажей работников по безопасности труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности.
- 6) запрещать допуск к работе лиц, не прошедших обучение по охране труда.

10.3. Работники обязуются:

- 1) соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- 2) немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, произошедшем на производстве, обо всех нарушениях по охране труда, а также о ситуации, которая создает угрозу здоровью и жизни людей;
- 3) работники, при получении травмы на производстве, обязаны немедленно обратиться в ближайшее медицинское учреждение и поставить в известность вышестоящее руководство.

10.4. Профком обязуется:

- 1) контролировать соблюдение законов об охране труда, через комиссию по охране труда и уполномоченных. В случае нарушения законов и инструкций принимать меры в соответствии с действующим законодательством.
- 2) Совет и уполномоченные по охране труда осуществляют контроль состояния охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию случаев производственного травматизма, а также исполнению законодательства о возмещении вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей.

10.5. Стороны соглашаются в том, что:

- 1) травмы, полученные по пути на работу или с работы, в случае несвоевременного (более 2-х часов с момента травмы) обращения пострадавшего в ближайшее медицинское учреждение и при отсутствии показаний свидетелей, могут квалифицироваться комиссией по расследованию несчастных случаев, как бытовые;
- 2) работодатель вправе предъявить иск работникам, по вине которых произошло нарушение правил охраны труда, повлекшее за собой аварийные

ситуации, приведшие к материальному ущербу или травмированию работника;

- 3) в случае нарушений нормативных требований к условиям труда, установленных режимом труда и отдыха, работник вправе отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;
- 4) работодатель должен совместно с Профкомом организовывать общественный контроль состояния условий охраны труда в школе и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

XI. Гарантии профсоюзной деятельности

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

11.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

11.3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы в размере 1% перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечислений средств не допускается.

11.4. Для осуществления уставной деятельности Профкома работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

11.5. Работодатель за счет средств фонда надбавок и доплат учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 10% (ст. 377 ТК РФ)

11.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза.

11.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.8. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ)

11.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- 1) Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- 2) Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- 3) Разрешение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.1, 3 ТК РФ);

- 4) Очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- 5) Установление заработной платы;
- 6) Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- 7) Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- 8) Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- 9) Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

ХII. Обязательства Профкома

Профком обязуется:

- 1) представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- 2) представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- 3) осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) осуществлять контроль расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения;
- 5) осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременного внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- 6) направлять учредителю школы заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ);
- 7) представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде;
- 8) совместно с комиссией по социальному страхованию, вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки;
- 9) совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников;
- 10) осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении;
- 11) содействовать успешному выполнению производственных задач, сотрудничать с работодателем в вопросах, связанных с регулированием трудовых отношений, содействовать укреплению трудовой дисциплины, соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, выполнению ими трудовых обязанностей;
- 12) разъяснять работникам трудовое законодательство, положения настоящего коллективного договора, добиваться их неуклонного выполнения;

- 13)обеспечивать санаторно-курортными путёвками членов Профсоюза на льготных условиях Курорт «Краинка».

ХIII. Заключительные положения

13.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

13.2. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

13.3. Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора, установленной Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» процедуры проведения забастовки, не привлекать дополнительную рабочую силу (не принимать на работу работников) для замены бастующих работников.

13.4. Работодатель и Профком обязуются в случае возникновения забастовочной ситуации определить минимум необходимых работ, которые должны проводиться в период забастовки.

13.5. Работодатель и уполномоченные им лица, за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.6. Работодатель обязуется ежегодно информировать работников и Профком об основных направлениях образовательной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных изменениях в школе, рассматривать предложения работников, Профкома по вопросам деятельности школы, направленные на ее совершенствование и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.

13.7. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.8. Работодатель и Профком разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, контролируют его реализацию, и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников.

13.9. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.10. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов. С целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

Содержание коллективного договора одобрено собранием членов коллектива.

Выписка из протокола № 2

общего собрания работников МКОУ ДОД «ДЮСШ» имени С.С. Реутова

от 11.01.2021 г.

п.Чернь

О принятии 11 января 2021 года нового коллективного договора в связи с изменением наименования организации

Председатель Шадская Ольга Вячеславовна

Секретарь Чемоданова Галина Васильевна

Всего численность работников - 11 человек;

Присутствовали - 11 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии нового коллективного договора МКОУ ДОД «ДЮСШ» имени С.С. Реутова на 2021 - 2023 годы в связи с окончанием старого договора.

ГОЛОСОВАЛИ:

за - 11- чел.,

против - нет чел.,

воздержались - нет чел.

РЕШИЛИ:

1.1. На общем собрании работников 11 января 2021 года на основании ст.40-43 ТК РФ рассмотрен проект нового коллективного договора МКОУ ДОД «ДЮСШ» имени С.С. Реутова, в связи с

окончанием старого договора. В результате голосования общим собранием работников МКОУ ДОД «ДЮСШ» имени С.С. Реутова принят новый коллективный договор на 2021 – 2023 годы. Действие которого вступает с момента его принятия, т.е с 11 января 2020 года и заканчивается 31 декабря 2023года. **ГОЛОСОВАЛИ:**

за -11 чел.,

против - нет чел.,

воздержались- нет чел.

Председатель профсоюзной организации _____ *В.И. Звербель*

Секретарь _____ *ГВ.Чемоданова*

Выписка из протокола № 2

общего собрания работников МКОУ ДОД «ДЮСШ» имени С.С. Реутова

от 10.01.2018 г.

п.Чернь

О принятии 10 января 2018 года нового коллективного договора в связи с окончанием старого договора

Председатель Шадская Ольга Вячеславовна

Секретарь Чемоданова Галина Васильевна

Всего численность работников - 11 человек;

Присутствовали - 11 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии нового коллективного договора МКОУ ДОД «ДЮСШ» имени С.С. Реутова на 2018 - 2020 годы в связи с окончанием старого коллективного договора

ГОЛОСОВАЛИ:

за -11 чел.,

против -нет чел.,

воздержались - нет чел.

РЕШИЛИ:

1.2. На общем собрании работников 10 января 2018 года на основании ст.40-43 ТК РФ рассмотрен проект нового коллективного договора МКОУ ДОД «ДЮСШ» имени С.С. Реутова, в связи с окончанием старого коллективного договора МКОУ ДОД «ДЮСШ»

имени С.С. Реутова. В результате голосования общим собранием работников МКОУ ДОД «ДЮСШ» имени С.С. Реутова принят новый коллективный договор на 2018 – 2020 годы. Действие которого вступает с момента его принятия, т.е с 10 января 2018 года и заканчивается 31 декабря 2020года. **ГОЛОСОВАЛИ:**

за -11 чел.,

против - нет чел.,

воздержались - нет чел.

Председатель профсоюзной организации _____ ***В.И. Звербель***

Секретарь _____ ***ГВ. Чемоданова***

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587541

Владелец Шадская Ольга Вячеславовна

Действителен с 11.10.2022 по 11.10.2023