

От работодателя
Директор МБУДО ДЮСШ
Торбеевского муниципального района
К.В.Карев



От работников
Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО ДЮСШ
Торбеевского муниципального района
Журавлева Т.Б.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа
Торбеевского муниципального района
Республики Мордовия»
на 2023-2025г.

Коллективный договор зарегистрирован
В администрации Торбеевского
муниципального района

регистрационный номер 12 от «27» 12 2022 г.



Заместитель Главы Торбеевского
муниципального района



/С.А. Корнеева

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1 Коллективный договор является правовым актом, регулирующим Настоящий социально – трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Республикой Мордовия.

1.2 Сторонами коллективного договора являются работодатель – МБУДО ДЮСШ Торбеевского муниципального района в лице К.В.Карева, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные трудовым коллективом МБУДО ДЮСШ Торбеевского района – и «Представителем» (представитель в лице председателя профкома Т.Б.Журавлевой) заключили настоящий договор о нижеследующем.

1.3 Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально – трудовых отношений в организации, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально – трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создание благоприятного психологического климата в коллективе.

1.4 Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Представитель выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5 Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения Работодателя и Работников. Обязательства и ответственность сторон.

1.6 Коллективный договор признает исключительное право Работодателя на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных и нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.7 Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы, сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов, отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ 3 1052 от 13.09.94 (приказ Министерства образования РФ № 360 от 20.09.94); объединение в профессиональные союзы;

- защиту прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование;

Работодатель признает представителя работников трудового коллектива на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего распорядка;
- положение о премиях, доплатах и надбавках;
- график отпусков;
- форма расчетного листа;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждении работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами совета трудового коллектива;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;
- обсуждение с руководителями Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.8 Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.9 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10 Изменения и дополнения к коллективному договору производятся в порядке, установленном ТК РФ.

1.11 Работодатель несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности трудового коллектива и предоставление помещений для работы.

1.12 Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.

1.13 Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора:

- работники дважды в течение года отчитываются о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

2.ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ.

При приеме на работу Работодатель обязуется:

2.1 Заключат трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, один из которых вручается работнику.

2.2 Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст.57 ТК РФ.

2.3 Как правило. Трудовой договор заключается « на неопределенный срок». Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.4 Срочный трудовой договор может заключаться:

- по инициативе работника;
- для замены временно отсутствующего работника. За которым по закону сохраняется место работы.

2.5 Ознакомить работника с порученной работой. Установленной документацией.

2.6 В случае приема на работу с 3- месячным испытательным сроком указать это в трудовом договоре.

2.7 Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.8 Предупредить работника. Не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения – с указанием причин.

2.9 В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).

2.10 Перевод работника с договором «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.

2.11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- семейные - при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных учреждениях;
- председатели первичных и территориальных организаций Профсоюза, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

2.12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (8 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.14. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

200 рублей – по Республике Мордовия;

700 рублей – за пределы Республики Мордовия;

1000 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

2.15 Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку за счет средств учреждения. Переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения. Во время прохождения курсов

повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, учебная нагрузка, получаемая зарплата.

3.ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА. РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Работодатель обязуется:

3.1 Установить 6 – часовую рабочую неделю для тренеров – преподавателей.

3.2 При 6 – дневной рабочей недели – один выходной день.

3.3 Оплата труда производится по академическим часам.

3.4 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.5 Рабочее время тренеров – преподавателей определяется расписанием занятий. Которое должно быть доведено до тренеров не позднее. Чем за 3 дня до начала учебного года. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени тренера – преподавателя.

3.7 Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

3.8 Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Время работы не может быть выше объема учебной нагрузки тренера.

3.9 Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени 9 часов). Кроме того тренер имеет право отработать еще 240 часов в год, на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

3.10 Технические работники школы, администрация работают по 40 – часовой рабочей неделе.

3.11 Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор (заведующий), все его заместители.

3.12 Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника. По желанию работника, работающего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере. А день отдыха оплате не подлежит.

3.13 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ № 1052 ОТ 13.09.1994г. «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений. Предприятий и организаций (изменениями от 19 марта 2001 года)». Всем педагогическим работникам – 42 календарных дня: техническим работникам – 28 календарных дней.

3.14 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 2 недели до его начала. В стаж работы включается время в санкционированной забастовке. Приостановке работы и т.д.

3.15 Разделение отпуска на части с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

3.16 Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией, в связи с производственной необходимостью.

3.17 По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 7 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – до 3 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 30 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Всем остальным работникам отпуск без сохранения предоставляется по согласию между работником и директором школы.

3.18. Работодатель предоставляет работникам:

3.18.1. Отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день (1 сентября);
- рождения ребенка или день выписки из роддома – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 3 рабочих дня;
- бракосочетания работника – 3 рабочих дня;
- похорон близких родственников – 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - два рабочих дня;

- проводы сына на службу в армию - два рабочих дня.
 - председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 рабочих дня.
 - в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству представительного органа работников).
- 3.19 Администрация гарантирует компенсацию работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со статьями 173 – 177 ТК РФ.
- 3.20 Работник, Походивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в Учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью. Либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.
- 3.21 Тренеры – преподаватели, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж, во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.
- 3.22 Предоставление работникам ДЮСШ, проработавшим в течение календарного года без листа нетрудоспособности дополнительно- оплачиваемого отпуска, в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).
- 3.23 Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет бюджета в соответствии с постановлением Правительства РФ № 884 от 11.12.02 г.

4.ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА.

- 4.1 Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.
- 4.2 Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).
- 4.3 Заработная плата выдается. В соответствии с действующим законодательством, по следующим числам месяца (10,25)
- 4.4 Работодатель разрабатывает и утверждает «Положение о премировании, доплатах, надбавках стимулирующего характера». «Положение» вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.
- 4.5 При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.
- 4.6 Случаи удержания с работника заработной платы производится в соответствии со ст.137 ТК РФ.

4.7 Работники (в соответствии со ст.142 ТК РФ) имеют право приостановить работу, известив об этом Работодателя в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней. Срок окончания приостановления работы – весь период до выплаты задержанной суммы.

4.8 В случае произведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухмесячного заработка за месяц забастовки.

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

4.10. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5. ОХРАНА ТРУДА И УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ РАБОТАЮЩИХ.

5. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по технике безопасности и охране труда (является приложением к коллективному договору).

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

5.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

5.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

5.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

5.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

5.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

5.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

5.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

- 5.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 5.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
- 5.1.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 5.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 5.1.13. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 5.1.14. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 5.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.
- 5.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 5.4. Работники обязуются:
- 5.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
- 5.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.
- 5.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.
- 5.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- 5.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).
- 5.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

6.1 Индивидуальные трудовые споры работников и Работодателей школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирование (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах,ст.382).

6.2 Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между Работодателем образовательного учреждения и работниками по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа Работодателя учесть мнение работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

6.3 Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398 – 418).

6.4 В период действия настоящего « Коллективного договора» работники не организуют забастовку по вопросам, включенным в заключительный договор при условии их выполнения.

7.ПРАВА РАБОТНИКОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

7.1 Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора трудового коллектива принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

7.2 Работодатель обязуется:

- включать председателя трудового коллектива в состав аттестационной комиссии,
- обеспечивать его участие в совещаниях при директоре.

7.3. Работники имеют право контроля за соблюдением Работодателем (администрацией) трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. В случаях, предусмотренных ТК РФ. Директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения совета трудового коллектива в соответствии с п.1.4 настоящего коллективного договора.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

8. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

8.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере 500 рублей за счет средств работодателя.

8.2.4. В случае смерти сотрудника или его близких родственников оказать материальную помощь в размере двух окладов.

8.2.5. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.2.6. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

9. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Коллективный договор вступает в силу с 1 января 2023 года по 31 декабря 2025 года. Договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъясит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъясившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация и их вышестоящие органы.

Разногласия между Работодателем и работниками, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

10. ПРИЛОЖЕНИЕ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ.

Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагаются:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- соглашение по технике безопасности и охране труда.

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено мастичной печатью
11 (одинадцать) листов

Директор МБУДО ДЮСШ
Торбеского муниципального района



П.П.Н.

