I. Общее положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Электрон» (далее – Учреждение), и заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:

работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Электрон», в лице представителя трудового коллектива МБУ ДО «СШ «Электрон» - Фролова Анатолия Ефимовича;

работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «СШ «Электрон» Поволяко Светланы Викторовны.

1.3. Договор заключен 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, соглашениями.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением характера выполняемой работы.

1.5. Настоящий договор предполагает наряду с прочими обязательствами сторон:

- соблюдение сторонами по данному договору норм законодательства РФ;
- полномочность представителей сторон и их равноправие при решении всех вопросов, касающихся существа данного Договора;
- свободу выбора и обсуждения вопросов, касающихся существа данного Договора;
- добровольность принятия сторонами обязательств по данному Договору, в том числе и при пересмотре содержания и условий его действия;
- реальность обеспечения принимаемых сторонами по данному Договору обязательств;
- систематичность контроля за соблюдением данного Договора и неотвратимость ответственности за нарушение его положений.

1.6. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.7. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда и иных локальных нормативных актов организации, содействовать укреплению деловой репутации Учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда, соблюдать нормы этического поведения.

1.8. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.15. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя трудового коллектива:

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «СШ «Электрон» на 2023 – 2025 г. г. (Приложение 1);
2. План мероприятий по улучшению условий охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2023 – 2025 г. г. (Приложение 2);
3. Нормы бесплатной выдачи СИЗ работникам (Приложение 3);
4. Перечень профессий и должностей работников, которым выдаются смывающие, обеззараживающие средства (Приложение 4);
5. Перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает право на дополнительный отпуск (Приложение 5);
6. и другие.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением:

- учёт мнения трудового коллектива;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятия Договора.

1.18. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива (ст.8 ТК РФ).

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

2. Трудовой договор

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными

актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

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. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в Учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров - преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем Учреждения с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива.

Эта работа завершается по окончанию учебного года для определения учебно – тренировочных групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам - преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебно – тренировочных групп.

2.7. Учебная нагрузка тренерам - преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами - преподавателями.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера - преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя Учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения

количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.10. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

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

3. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда устанавливается Положением об оплате труда работников Учреждения.

3.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.3. Оплата труда медицинских, работников Учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий

работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям - по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

3.4. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц первого и шестнадцатого числа, перечислением на личный расчетный счет работника в «ПАО Сбербанк», согласно с договором на обслуживание, заключенным с банком.

3.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.7. Работодатель обязуется:

Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ (ст.236 ТК).

4. Социальные гарантии и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 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 предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством.

4.2. Материальная помощь работнику может выплачивается работодателем на основании заявления работника при наличии экономии фонда оплаты труда со следующим событиями:

- юбилейными датами (50 лет — для мужчин и женщин, 55, 60 лет — для женщин, 60, 65 лет — для мужчин), свадьбой, рождением ребенка — в размере 50 процентов должностного оклада;

- со смертью близких родственников (родителей, супруга, детей) — в размере 100 процентов должностного оклада;

другие ситуации — по усмотрению работодателя.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается его семье в размере двух должностных окладов.

4.3. При наличии экономии фонда оплаты труда водителю выплачивается премия в размере 100 процентов должностного оклада.

5. Режим труда и время отдыха

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников и время отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ) (Приложение 1), расписанием учебно - тренировочных занятий, графиком работы утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2. Для работников из числа административного аппарата и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю. Продолжительность рабочей недели устанавливается пятидневная. Накануне нерабочих, праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

5.3. Перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам в соответствии с законодательством (ст. 108 ТК РФ) с 13:00 до 14:00 ч.

5.4. Для тренерского – преподавательского состава устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.5. С учетом специфики работы Учреждения продолжительность недели для тренеров – преподавателей шесть дней с одним выходным днем (согласно расписанию учебно - тренировочных занятий). Другие свободные дни являются методическими. Составление расписания учебно – тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера - преподавателя, не

допускающего перерывов между занятиями.

Норма часов тренеров – преподавателей за ставку заработной платы 18 часов в неделю.

5.6. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

5.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров - преподавателей Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя

5.8. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.9. Работодатель обязуется:

5.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ (Приложение 5), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее трех календарных дней).

5.9.2. Работники имеют право:

на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ);

ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива, 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. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ, оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.9.3. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6. Охрана труда и здоровья.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 214 ТК РФ).

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки

факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

6.2. Каждый работник имеет права в области охраны труда, предусмотренные ст. 216 ТК РФ. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.4. Санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда возлагается на работодателя. В этих целях работодателем по установленным нормам оборудуются санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организуются посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи и другое.

6.5. Работник должен исполнять обязанности в области охраны труда, предусмотренные статьей 215 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.6. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. Для расследования несчастного случая или профессионального заболевания работника работодатель образует комиссии, в состав которых включаются представители трудового коллектива Учреждения.

6.8. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

6.9. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, предусмотренные статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Предусмотренные статьей 220 Трудового кодекса Российской Федерации медицинские осмотры и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств работодателя, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.11. Для реализации прав и обязанностей работодателя и работников, ежегодно между работодателем и работниками заключается соглашение по охране труда.

7. Содействие занятости работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель проводит политику содействия занятости работников на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности

профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых Работников.

7.2. Работодатель уведомляет трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, ст. 82 ТК РФ.

7.3. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица:

предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

имеющие детей до 16-летнего возраста;

одинокие родители (попечители), воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

награжденные ведомственными наградами;

молодые специалисты со стажем работы до двух лет.

7.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

8. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

8.2. Работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

8.3. Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

8.3.1. 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).

8.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173, 174, 176 ТК РФ.

8.3.3. Создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9. Обязательства выборного органа трудового коллектива

Представитель трудового коллектива работников обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов Учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.6. Представлять и защищать трудовые права работников Учреждения в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения.

10. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в установленный законодательством срок все возникающие

в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением

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

10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном федеральным законодательством (ст. 55 ТК РФ).