

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ФЕНИКС»
АРТЕМОВСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА

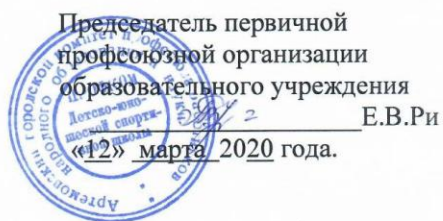
на 2020-2022 годы

От работодателя:



Директор
образовательного
учреждения
Д.Н. Колпаков
«12» марта 2020 года.

От работников:



Председатель первичной
профсоюзной организации
образовательного учреждения
Е.В.Ри
«12» марта 2020 года.

Коллективный договор принят
на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от «12» марта 2020г.

**Дополнительное соглашение
к коллективному договору
муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Феникс»
Артемовского городского округа
на 2020-2022 г.г.**

Артемовский городской округ

« 17 » *января* 2022 г.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Феникс» Артемовского городского округа в лице директора Колпакова Дмитрия Николаевича, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной организацией Профсоюза, в лице председателя Ри Елены Витальевны, на основании решения трудового коллектива (протокол общего собрания от 17.01.2022г. № 1) в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Дополнить раздел 5 коллективного договора от 12.03.2020 г. на 2020-2022 годы пунктом 5.11 следующего содержания:

«5.11. Работодатель на основании ст. ст. 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляет работникам учреждения, прошедшим вакцинацию от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), обеспечительные меры в виде оплачиваемых двух дней отпуска».

2. Действие вышеуказанных изменений коллективного договора на 2020-2022 годы распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора на 2020-2022 годы.

Директор МБОУДО ДЮСШ «Феникс»



Д.Н. Колпаков

Председатель ПК ДЮСШ «Феникс»

Е.В. Ри

Изменение
к коллективному договору
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Феникс»
Артемовского городского округа

В старой редакции	В новой редакции
Коллективный договор на 2020-2022г.г. Раздел 2, абзац 2.5. изменить	Заработную плату выплачивать согласно трудового законодательства, определить дни выплат: 20 и 5 числа каждого месяца.

Директор МБОУДО ДЮСШ «Феникс»

Д.Н. Колпаков

Председатель ПК ДЮСШ «Феникс»

Е.В. Ри



Изменение
к Правилам трудового распорядка для работников
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа «Феникс»
Артемовского городского округа

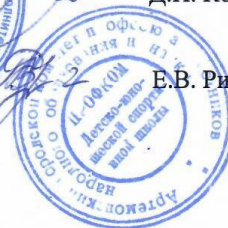
В старой редакции	В новой редакции
Правила трудового распорядка для работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Феникс» Артемовского городского округа Раздел Основные обязанности и права работодателя, абзац 3. изменить	3. Зарботная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором. Днями выплаты заработной платы являются: 20 число каждого месяца – заработная плата за 1-ю половину месяца, 5 число месяца – окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Директор МБОУДО ДЮСШ «Феникс»

Д.Н. Колпаков

Председатель ПК ДЮСШ «Феникс»

Е.В. Ри



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Феникс» Артемовского городского округа (далее - МБОУДО ДЮСШ «Феникс») и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель МБОУДО ДЮСШ «Феникс», в лице директора КОЛПАКОВА ДМИТРИЯ НИКОЛАЕВИЧА, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной организацией Профсоюза, именуемые далее «Профком», в лице председателя РИ ЕЛЕНА ВИТАЛЬЕВНЫ.
- 1.3. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными деловыми партнерами.
- 1.4. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется согласно ст. 22 ТК РФ:

- обеспечить эффективное управление организацией, сохранность ее имущества;
- добиваться стабильного финансового положения организации, роста ее конкурентоспособности;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- соблюдать законы и иные нормативные и правовые акты, коллективный договор;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепление мотивации высокопроизводительного труда;
- обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности;
- учитывать мнение Профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам зарплату в сроки, установленные трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ст.136 ТК РФ;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с выполнением трудовых обязанностей.

ПРОФКОМ,

как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущим профсоюзам методами;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать организации конкурсов профессионального мастерства;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социально-экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановления работы /забастовку/. Ст.41 ТК РФ.

РАБОТНИКИ обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда;
- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

- 1.5. Настоящий коллективный договор разработан исходя из содержания Генерального, отраслевого /тарифного/, Приморского трехстороннего, отраслевого, соглашений. В случае, если стороны из указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профком обязуются в течение 10 дней провести Переговоры о существующем изменении коллективного договора.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполнения работы.
- 1.7. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 1.8. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Законом для его заключения. Ст.44 ТК РФ.
- Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор в рабочем порядке.
- 1.9. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положениям действующего законодательства, распространяющихся на организацию соглашений, настоящего коллективного договора. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключенные индивидуально с каждым из работников.
- 1.10. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

2. ОПЛАТА ТРУДА.

- 2.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе Положения о системе и формах оплаты труда.
- 2.2. Конкретные тарифные ставки /оклады/ по категориям работников и отдельным профессиям приведены в приложении к настоящему трудовому договору.
- 2.3. Труд работников оплачивается своевременно и в полном объеме, в соответствии с квалификацией, сложности труда, количеством и

качеством выполняемой работы.

- 2.4. Ежемесячно, при выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.
- 2.5. Зарботную плату выплачивать согласно трудового законодательства. Определить дни выплат: 15 и 30 числа каждого месяца.
- 2.6. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).
- 2.7. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. При начислении отпускных, средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплата компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).
- 2.8. Удержания из зарплаты в случаях, предусмотренных, могут производиться не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для погашения задолженности и в случае, если работник не оспаривает оснований и размеров удержания.
- 2.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, за весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Для выполнения работы, которая носит постоянный характер, трудовой договор заключается на неопределенный срок.

По причинам, связанным с изменением условий труда, работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее чем за два месяца до их введения.

- 3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора /контракта/. В связи с этим Работодатель не в праве требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым

договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе. Положение о конкурсе утверждается Работодателем и Профкомом.

- 3.3. В условия трудового договора /контракта/ может быть включено испытание в целях проверки соответствия работника поручаемой работе. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будет применяться наказание за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.
- 3.4. Расторжение трудового договора /контракта/ с работниками – членами профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с предварительного согласия Профкома, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.
- 3.5. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, имел возможность освоить новую /в том числе смежную/ профессию, повысить квалификацию по своей специальности.
- 3.6. Работодатель создает условия для профессионального роста работников.
- 3.7. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны производиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

Стороны, исходя из интересов учреждения договорились, что работник имеет право повышать свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, раз в 5 лет.

Кроме того, Работодатель обязуется предоставить работнику возможность переквалификации, если тот проработал в организации по одной профессии более 5 лет и имеющих государственную аккредитацию

- 3.8. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалификационные работы с повышением тарифного разряда /должностного оклада/, при наличии в организации вакансий.

4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ.

- 4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома
- 4.2. Работодатель и Профком обязуются совместно разрабатывать программы /планы/ обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.
- 4.3. Ликвидация организации, ее подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы, полное или частичное приостановление учебного процесса или работы, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшения условий труда, могут

осуществляться Работодателем только после предварительного уведомления Профкома /не менее чем за три месяца/ и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников.

- 4.4. Привлечение и использование в организации иностранной рабочей силы допускается лишь с соблюдением требований действующего законодательства и с учетом мнения Профкома.
- 4.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за три месяца, представлять в Профком проект приказов о сокращении численности штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 4.6. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодатель исчерпал все возможные меры для его недопущения:
 - снижение административно-управленческих расходов;
 - временное ограничение приема кадров;
 - упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
 - отказ от совмещения должностей /профессий/, проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
 - по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
 - ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников;
 - предоставление отпусков без сохранения заработной платы любой необходимой продолжительности, тем работникам, которые захотят попробовать свои силы в индивидуальной и предпринимательской деятельности.
- 4.7. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения осуществлять меры, обеспечивающие за счет средств организации переквалификацию и трудоустройство намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.
- 4.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи.
- 4.9. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.80 ТК РФ преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:
 - лица предпенсионного возраста /за два года до пенсии/;
 - лица, проработавшие на предприятии свыше 25 лет;
 - одинокие матери и отцы, воспитавшие детей до 16-летнего возраста;

- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- бывшие воспитанники детских садов в возрасте до 30 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или Пенсионера.

4.10. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца, а работники, имеющие стаж работы в данной организации более 25 лет, должны предупреждаться о предстоящем увольнении за четыре месяца.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1,2 ст.79

ТК РФ предоставляется свободное от работы время для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

Расторжение трудового договора /контракта/ без принятия выше мер не допускается.

4.11. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.12. Профком обязуется сохранять высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через государственные профсоюзные службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.13. При расширении производства обеспечивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности /штата/ и добросовестно работавших на ней.

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

4.15. 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 одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием работников, а также графиками сменности, расписанием уроков согласованными с Профкомом. Учебная нагрузка руководителя (часы совмещения в данном

учреждении) на начало учебного года устанавливается по согласованию с начальником управления образования администрации Артемовского городского округа.

Графики сменности доводятся до сведения работника не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период – квартал.

В исключительных случаях и по согласованию с Профкомом работники могут привлекаться к сверхурочным работам. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд.

- 5.3. Выходной день – воскресенье. Работы в выходные дни и праздничные запрещаются. Но работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только по письменному приказу /распоряжению/ руководителя с разрешения Профкома и согласия работника. Работа в выходной и праздничный день оплачивается в 2-х кратном размере или компенсируется отгулом.

- 5.4. Отдельные категории работников имеют право на дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы:

- одному из работающих родителей /опекуну, попечителю/ для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц из средств социального страхования.
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 12 лет – 1 день в месяц.

Стороны договорились, что сокращенное рабочее время в организации помимо случаев, предусмотренных законодательством, применяется для следующих категорий работников:

- для женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет /по соглашению сторон/.

- 5.5. Накануне праздничных нерабочих дней, даже если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается как при пятидневке, так и при шестидневной рабочей неделе:

- на один час – для всех работников.

- 5.6. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 и 42 календарных дня.

- 5.7. Всем работникам предоставляется 8-календарных дней за работу в Южных районах Дальнего Востока.

- 5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом.
Работодатель обязуется за 2 недели до наступления нового календарного года довести до сведения всех работников согласованный график ежегодных отпусков. Ст.123 ТК РФ.
- 5.9. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.
- 5.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части по соглашению сторон. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 дней.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

- 6.1. Работодатель обязан обеспечивать работникам здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.
Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки и стоимость их осуществления и ответственные за осуществление должностные лица указаны в соглашении по охране труда.
- 6.2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.
Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе. Непосредственный руководитель подразделения, в котором трудится работник, обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса.
- 6.3. Работа по охране и улучшению безопасности труда в организации проводится исходя из результатов аттестации рабочих мест по условиям труда, проводимой не реже одного раза в 3 года. Обязательной переаттестации подлежат рабочие места после замены производственного оборудования, изменения технологического процесса и реконструкции средств коллективной защиты.
Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест согласовываются Работодателем и Профкомом. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители Профкома и совместной комиссии по охране труда, уполномоченные /доверенные/ лица профсоюза по охране труда.
- 6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Сроки проведения повторного инструктажа и лица, ответственные за проведение этого мероприятия, определены в приложении.

- 6.5. Обязательные, предварительные и первичные медицинские осмотры работников проводятся на рабочих местах и в сроки, определенные в приложении.
- 6.6. Работодатель обязуется заключить с УЗО договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования.
- 6.7. На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, работникам бесплатно выдается по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие вещества.
- 6.8. Стороны исходят из того, что Профком пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность /здоровье/ работника. Для этого Профком вправе привлекать сторонние специализированные организации или отсутствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профкомом, представляется им государственной экспертизе или Работодателю со

своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если вопреки позиции Работодателя заключение подтверждает мнение Профкома об отрицательном явлении условий работы на работоспособность /здоровье/, Работодатель компенсирует Профкому его понесенные затраты в связи с проведением экспертизы.

- 6.9. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев. Соглашение по охране труда приложение №2.
- 6.10. Работодатель и Профком обеспечивает выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда в каждом структурном подразделении и оказывает необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей, в соответствии с Положением об уполномоченном профсоюзного комитета по охране труда.
- 6.11. В организации создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профкома в количестве 4 человек.

Работодатель и Профком обязуется оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ.

- 7.1. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.
- 7.2. Работникам учреждения, являющимся членами профсоюза, предоставляются путевки для санаторно-курортного лечения с 20% скидкой, согласно заявления в первичную профсоюзную организацию организации.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

- 8.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, настоящим коллективным договором.
- 8.2. Профсоюзная организация Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы «Феникс» Артемовского городского округа представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предусмотренные Уставом отраслевого Профсоюза. Положение о первичной профсоюзной организации.
- 8.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и ее органов, реализации законных прав работников и их представителей.
Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации.
- 8.4. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному Профкому на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза, 1% заработной платы работника.
- 8.5. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.
В этих целях осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий.
Работодатель заблаговременно ставит Профком в известность обо всех проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно представляет в Профком информацию о производственной и финансово-экономической деятельности организации.
- 8.6. Работодатель согласовывает с Профкомом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.
Согласованию с Профкомом подлежат планы производственной работы за год, решения по созданию и направлениям фондов организации.
Работодатель обязан приостановить по требованию Профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.
- 8.7. Работодатель обязуется создавать условия для организации Профкомом проведения независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профком с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых по линии Работодателя.
- 8.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, члены Профкома других профсоюзных организаций и органов, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и

объяснения, проверять расчеты по заработной плате;

- проверять работу обслуживающих работников организации.

8.10. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса: председателя Профкома и его представителя в управленческих совещаниях на уровне директора /заведующего/.

Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации; по аттестации рабочих мест; по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.11. На собраниях, совещаниях Профком вправе информировать работников о деятельности профсоюзов, излагать позицию и решение их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.12. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения /не позднее за 15 дней/.

8.13. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденных от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением среднего заработка за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей.

8.14. Члены профсоюзных органов, представители профсоюза в комиссиях организации освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

8.15. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций, создаваемых профсоюзами, а также для участия работы их органов /заседаниях председателей, президиумов и т.п./ с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

8.16. Председателю профсоюзного комитета предусмотрен дополнительный оплачиваемый отпуск за расширение зоны деятельности.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 5-ти дневный срок с момента его подписания, а всех работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду и занятости г.Артема на регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

9.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании /конференции/ работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя, Профкома, отдельных работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников на собрании, об итогах проводимых проверок.

Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работников, проводимом ежегодно. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

- 9.4. Профком, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее: при необходимости требует от Работодателя проведение экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых Работодателем, заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положения договора.
- 9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

