Муниципальное казенное учреждение «Спортивная школа Дзержинского района»

Коллективный договор
между администрацией и трудовым коллективом Муниципального казенного учреждения «Спортивная школа Дзержинского района» на 2019-2021 годы

От работодателя:
Директор МКУ «СШ Дзержинского района»
_____ И.Я.Прохоровский

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации МКУ «СШ Дзержинского района»
_____ И.В.Альбицкая

Принят
на общем собрании трудового коллектива
МКУ «СШ Дзержинского района»
протокол № 03 от 11 сентября 2019г.

АДМИНИСТРАЦИЯ (ИСПОЛНИТЕЛЬНО-РАСПОРЯДИТЕЛЬНЫЙ ОРГАН) МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА "ДЗЕРЖИНСКИЙ РАЙОН"
Зарегистрирован "30" сентября 2019 г.
Регистрационный № 12-19 КД
Подпись _____ тел. 3-37-60

г. Кондрово

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального казенного учреждения «Спортивная школа Дзержинского района» (далее по тексту - учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя – профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - профком);
- работодатель в лице его представителя - директора.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем на условиях уплаты 1%: заработанной платы ежемесячно в соответствии со ст.28 п.4 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что работодатель знакомит работников с текстом коллективного договора под роспись после его подписания. Профком, а также администрация школы обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме присоединения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.9. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

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

1.16.Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
- «Правила внутреннего трудового распорядка»;
- «Положение об оплате труда»;
- «Соглашение по охране труда»;

1.18. Формами участия работников в управлении учреждением непосредственно работниками или через профком являются:

- учет мнения профкома, собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение консультаций 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 коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение профкомом планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

II. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками строятся на основе трудовых договоров. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя. 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 в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст.59 ТК РФ) либо по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.2 ст.59 ТК РФ)

2.4. В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон.

К обязательным условиям трудового договора относятся объем тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации (ст. 57 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющего неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем тренировочной нагрузки тренерам на спортивной подготовке устанавливается работодателем в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта, согласно программам спортивной подготовки; тренерам спортивно-оздоровительного этапа согласно программам «Организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения».

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю учреждения.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ предоставлять во внеурочное время не менее 6 часов для самостоятельного поиска другой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1ч.1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ч.1 ст. 81 ТК) и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ), производиться с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, имеют категории работников, предусмотренные статьей 179 ТК РФ.

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны договорились о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения» (ст.91 ТК РФ), расписанием занятий, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них локальными актами учреждения.

5.2. Тренеры работают в соответствии с расписанием тренировочных занятий.

5.2.1.Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров и спортсменов устанавливается с учётом объёма тренировочной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.2.2. Тренерам устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы), в размере 24 часов в неделю.

Объем тренировочной нагрузки конкретного тренера оговаривается в трудовом договоре. В случае, когда объем тренировочной нагрузки не оговорен в трудовом договоре, тренер считается принятым на тот объем нагрузки, который установлен в приказе директором при приеме на работу.

2.6. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренера в течение тренировочного года и при установлении на новый тренировочный год возможно по инициативе работодателя в случаях:

- в случае уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп, по результатам внутреннего контроля (в случае отсева занимающихся (спортсменов), являющегося причиной для закрытия групп, при не укомплектовании группы в сроки установленные администрацией);
- временного увеличения объема тренировочной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);
- восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.7. В течение тренировочного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях.

2.8. О предстоящих изменения, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.9. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны договорились о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Создавать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников в рабочее и нерабочее время с сохранением заработанной платы.

3.2.2. 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, в пределах имеющихся финансовых средств, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в аккредитованных учреждениях высшего, среднего образования в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

5.10.2. Спортсменам, тренерам предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью от 4 до 14 календарных дней, в соответствии с Постановлением администрации МР «Дзержинский район» от 21.06.2019г. № 952.
5.10.3. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с трудовым законодательством РФ.

VI. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:
6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с положением утвержденным приказом отдела образования и спорта администрации Дзержинского района.
6.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- базовых окладов по профессионально-квалификационным группам и квалификационным уровням
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

6.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда» работников учреждения и включает в себя:

- базовый оклад (ставка) работников, который устанавливается на основании размера базовых окладов по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.
- выплаты по повышающим коэффициентам к базовому окладу по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней, устанавливаемых на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда. Увеличение базового оклада на величину повышающих коэффициентов образует должностной оклад работника, который учитывается при начислении стимулирующих выплат;
- выплаты стимулирующего характера.

6.4. Условия оплаты труда, включая размер базового оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к базовым окладам, ставкам и иные выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
6.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.
6.7. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.
6.8. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.
6.9. Размер заработной платы пересматривается:

- при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа об аттестации;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

6.10. Работодатель обязуется:
6.10.1. Оплату за работу в ночное время производить в размере 35% (ст. 154 ТК РФ).

5.2.3. В рабочее время тренеров включается: проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа со спортсменами (занимающимися), научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых со спортсменами (занимающимися).

5.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа основного и обслуживающего персонала, устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

5.4. В учреждении устанавливается ненормированный рабочий день для директора, заместителей директора, главного бухгалтера, начальника спортивных лагерей, водителя.

5.5. Неполное рабочее время или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, кормящей женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

5.6. Работа в праздничные и выходные дни запрещена. Привлечение отдельных работников учреждения к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.113 ТК РФ) и по производственной необходимости с согласия работника.

Работа в выходной и праздничный день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.7. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе.

5.8. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации).

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.10. Работодатель обязуется:

5.10.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем до 14 календарных дней.

6.10.2. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей (ст. 163 ТК РФ).
6.10.3. Извещать работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца (ст.162.163 ТКР Ф).
6.10.4. Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку (суточные, проезд, наем жилья, ст. 168 ТК РФ)
6.10.5. Освобождать от работы сотрудников, сдавших кровь и ее компоненты, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы (ст. 186 ТК РФ)
6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились о том, что работодатель:
7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам.
7.2. Предоставляет равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в образовательных целях.
7.3. Первичная профсоюзная организация в лице председателя профкома предоставляет работникам учреждения по перечню оснований материальную помощь в размере в соответствии с положением.
7.4. Выплачивает женщинам (или другим работникам учреждения, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за детьми до достижения ими 3-летнего возраста, ежемесячную компенсационную выплату в размере, предусмотренном законодательством РФ.
7.5. Предоставляет в бесплатное пользование находящиеся на балансе объекты спортивно-оздоровительного назначения для работников учреждения

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:
8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
8.2. Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.
8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать обучение по охране труда и проверку знаний работников требований охраны труда учреждения на начало учебного года.
8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей и других материалов за счет учреждения.
8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
8.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
8.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании аттестации рабочих мест
8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.
8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и уполномоченные (доверенные) лица по охране труда и члены администрации.
8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
8.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда.
8.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда рассматривать представленные ими акты проверок, представления и своевременно принимать меры к устранению выявленных нарушений.
8.16. Обеспечивать прохождение обязательных медицинских осмотров за счет средств работодателя.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:
9.1. 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 деятельностью.
9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.
9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений в размере 1%.
В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1 % (ст. 30, 377 ТК РФ).
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой 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).
9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию и других.
9.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТКРФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности, расписания занятий (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

X. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:
10.1. 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. Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения.
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.

10.2. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы и иных фондов учреждения.
10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
10.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
10.8. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
10.9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.
10.10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях празднования юбилеев, рождения детей, смерти близких родственников, длительного лечения и т.д.
10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.
10.13. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

XI. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:
11.1. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
11.2. 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 их разрешения - забастовки.
11.3.В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено печатью 11 листов.
Директор МКУ
«СШ Дзержинского района»

И. Прохоровский

«11» декабря 2019 г.