

**Муниципальное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа «Весна»**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУДО СШ «Весна»
на 2023-2026 г.г.**

**Принят на собрании трудового коллектива
МУДО СШ «Весна»**

«19» мая 2023 г. Протокол № 2

г. Подольск

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУДО СШ «Весна»

на 2023-2026 годы

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Весна» (далее - «Учреждение») на основе согласования взаимных интересов Сторон.

1.2. Сторонами коллективного договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательством Московской области являются: работодатель Муниципального учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Весна», представленный в лице директора Калинина Алексея Владимировича, действующего на основании Устава (далее - «Работодатель»), с одной стороны, и работники Муниципального учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Весна», представленные первичной профсоюзной организацией в лице её председателя Станкевич Натальи Ивановны, действующей на основании Устава профсоюза (далее – Работники), с другой стороны,

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

- обеспечения баланса интересов работников и Работодателя;
- создания системы социально-трудовых отношений в «Учреждении», установления социально
- трудовых прав, улучшающих положение работников;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Коллективный договор составлен с учетом правовых требований Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, Закона Московской области «О социальном партнерстве в Московской области», Московского областного трехстороннего соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, Подольского городского территориального трехстороннего соглашения заключенного между Администрацией Городского округа Подольск, Координационным Советом профсоюзов Городского округа Подольск и работодателями Городского округа Подольск.

1.6. Срок действия коллективного договора составляет три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.7. По взаимному согласию сторон в коллективный договор могут быть внесены изменения и дополнения, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и оформляются в установленном порядке, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. В случае изменения наименования «Учреждения», расторжения трудового договора с директором «Учреждения», реорганизации (слияние, присоединение, разделение и т.д.) «Учреждения» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации «Учреждения» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. По взаимной договоренности стороны могут прекратить выполнение коллективного договора, но ни одна из сторон, не вправе в течение срока его действия, односторонне прекратить его выполнение.

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

1.11. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников «Учреждения», независимо от членства в профсоюзе.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны.

Заключение гражданско - правовых договоров, регулирующих трудовые отношения, не допускается.

2.2. При приеме на работу «Работодатель» обязуется ознакомить работника с действующим Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами «Учреждения», имеющими отношение к трудовой деятельности работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, предоставляемых им гарантиях, компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

2.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), заключаемый в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, при наличии достаточных к тому оснований и если это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре и приказе о приеме на работу.

При неудовлетворительном результате испытания «Работодатель» имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение «Работодателя» работник имеет право обжаловать в суд.

2.5. Прием на работу оформляется приказом «Работодателя», изданным на основании заключенного трудового договора, содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, оформляется дополнительным Соглашением в письменном виде, в двух экземплярах.

2.7. В трудовой договор обязательно должны включаться сведения о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, а также указываются условия труда на данном рабочем месте.

2.8. Расторжение трудового договора по инициативе «Работодателя» или работника производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.9. При сокращении численности или штатов работников преимущественное право на сохранение трудовых отношений при равной производительности труда и квалификации пользуются работники, имеющие трудовой стаж в «Учреждении» более 5 лет.

2.10. При сокращении штатов «Работодатель» обязуется:

- представить работникам уведомление о предстоящем сокращении под расписку не позже чем за 2 месяца до увольнения;
- с письменного согласия работника расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении с одновременной выплатой компенсации в размере среднего месячного заработка за 2 месяца.

2.11. За неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, «Работодатель» имеет право привлечь его к дисциплинарной ответственности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством и Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области», осуществляющих спортивную подготовку.

3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области», осуществляющих спортивную подготовку (Приложение №2).

- доплаты или повышения ставок и окладов за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

3.3. При нарушении установленного срока выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации согласно ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель совместно с Профсоюзом разрабатывает график погашения задолженности по заработной плате.

3.4. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые два дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

3.5. Размер оплаты нерабочих праздничных дней определяется в соответствии со ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Изменение оплаты труда производится:

- 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 присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при отработке в течение трех или пяти лет

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

3.7. 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.

3.8. Оплата труда работников, имеющих почетное звание осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области», осуществляющих спортивную подготовку.

3.9. Оплата за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) и без ограничения этих доплат в пределах экономии средств на оплату труда. Также производить доплату специалистам за выполнение наряду со своей основной профессией обязанности отсутствующего сотрудника.

3.10. Премирование работников учреждения осуществляется за счет экономии фонда заработной платы и фонда, запланированного на премирование.

3.11. При формировании фонда оплаты труда МУ СШ «Весна» могут предусматриваться

дополнительные средства для выплат стимулирующего характера в размере от 1 до 10 процентов фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующий фонд оплаты труда в МУ СШ «Весна» финансируется из 2-х источников: бюджетных ассигнований и внебюджетных средств (средств от оказания платных услуг).

Виды и размеры выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с положением «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда в МУ СШ «Весна»». При наличии средств от оказания платных услуг на статье расходов для стимуляции основного персонала, в соответствии с положением «О порядке и условиях предоставления платных услуг населению МУ СШ «Весна»», утвержденным Постановлением Главы Городского округа Подольск.

Учреждение предусматривает следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам года за счет средств экономии заработной платы, которые выплачиваются на основании приказа руководителя с учетом мнения представительного органа работников.

Установление выплат стимулирующего характера, в том числе премиальные выплаты, работникам учреждения производятся с учетом:

- показателей результатов труда, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения;
- целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утверждаемых локальными нормативными актами учреждения или коллективным договором;
- мнения представительного органа работников учреждения или на основании коллективного договора.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет бюджетных средств на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 1,5-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки.

Размер ежемесячных выплат стимулирующего характера, направляемых за счет средств, полученных от платных услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, на выплаты стимулирующего характера работникам, за исключением руководителя учреждения, устанавливается в размере до 3-кратного размера должностного оклада, тарифной ставки. Ежемесячные выплаты осуществляются на основании Постановления Главы Городского округа Подольск № 290-п от 16.03.2017 года «Об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Городского округа Подольск Московской области», осуществляющих спортивную подготовку.

3.12. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию по направлению директора МУ СШ «Весна», с отрывом от производства, за время всего обучения проставляются рабочие дни.

3.13. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 21 числа текущего периода, за вторую половину 5 числа следующего месяца.

В случаях, когда выплаты заработной платы совпадают с выходными или праздничными днями, выплату заработной платы производить накануне. Выплата заработной платы производится по банковским картам на банковские счета.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала, или по желанию работника включается в окончательный расчет за месяц, в котором предоставлен отпуск.

Форма расчетного листка утверждается с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

3.14. Исчисление средней заработной платы производится в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.15. Месячная заработная плата работника муниципального учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой соглашением между Правительством Московской области, Союзом «Московское областное объединение организаций Профсоюзов» и объединением работодателей «Московский областной союз промышленников и

предпринимателей» Московской области, (ст.133.1 ТК РФ).

3.16. Осуществлять оплату труда сотрудников, замещающих отсутствующих работников по причине временной нетрудоспособности, в следующем за выполнением работы месяце, по приказу директора МУ СШ «Весна».

3.17. Работодатель обеспечивает гласность в формировании и исполнении сметы внебюджетных средств. Ежегодно информировать коллектив муниципального учреждения о финансово-хозяйственной деятельности и финансовом положении муниципального учреждения на собрании трудового коллектива.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что «Работодатель» определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд «Учреждения».

4.2. «Работодатель» обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);
- 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;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Организация и обеспечение охраны и условий труда

5.1. Стороны договорились:

- обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в «Учреждении»;
- осуществлять проверки соблюдения законодательных и иных нормативных актов об охране труда, выполнение обязательств работодателя по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением об охране труда, информировать работников о результатах проверок;
- рассматривать на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюза вопросы о выполнении нормативных актов по охране труда, условиях труда в «Учреждении», принимать меры по их улучшению.

5.2. Работодатель, в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Московской области об охране труда обязуется:

- выделять финансовые средства на мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, профилактику травматизма;
- выполнять в полном объеме и в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда «Учреждения» (Приложение №3);
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»
- предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством;
- информировать работников об их обязанностях в области охраны труда;
- обеспечить реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья до устранения этой опасности;

- обеспечить разработку, пересмотр действующих инструкций по охране труда по профессиям и видам работ, в соответствии с требованиями нормативных актов по охране труда;
- организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, в соответствии с требованиями трудового законодательства;
- обеспечивать в установленном порядке проведение обучения и проверку знаний требований охраны труда, инструктаж по охране труда, по оказанию первой помощи пострадавшим;
- выдавать работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, моющие, смывающие и обезвреживающие средства.
- предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством льготы и компенсации;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. Работники обязуются:

- выполнять требования нормативных актов «Учреждения», касающихся вопросов охраны труда,
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;
- проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя;
- извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), графиками сменности «Учреждения», утвержденными «Работодателем» с учетом мнения профсоюзной организации, положением об организации дежурств в выходные дни, положением о ненормированном рабочем дне, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом «Учреждения».

6.2. Графики сменности утверждается директором «Учреждения» не позднее последнего числа месяца, предшествующего месяцу дежурства и доводится до работников под роспись.

6.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час (кроме работников «Учреждения» работающих в графике дежурств утвержденным директором «Учреждения»).

6.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час (кроме работников «Учреждения» работающих в графике дежурств утвержденным руководителем «Учреждения»).

6.5. Заработная плата работников, в связи с нерабочими праздничными днями, не уменьшается.

6.6. Привлечение к сверхурочным работам производится директором «Учреждения» с письменного согласия работника в предусмотренных законом случаях:

- сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- сверхурочная работа компенсируется работникам в соответствии с требованиями действующего законодательства Российской Федерации.

- не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом.

6.7. Руководители подразделений «Учреждения» организуют учет прибытия работников на рабочие места и обеспечивают контроль выполнения работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

6.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней, 42 календарных дня – для работников, занимающих следующие должности:

- директор;
- заместитель директора по спортивно-массовой работе;
- тренер-преподаватель;
- инструктор-методист;
- инструктор по физической культуре.

6.9. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен по истечении 6 месяцев работы.

6.10. Очередность предоставления отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором «Учреждения» с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

График отпусков составляется на каждый год в срок до 15 декабря предыдущего года и доводится до сведения всех работников «Учреждения» под роспись.

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

6.11. График отпусков обязателен как для «Работодателя», так и для работника.

Изменения в график отпусков могут вноситься только директором «Учреждения», по письменному заявлению работника, с учетом готовности «Учреждения» к выполнению возложенных на нее задач.

6.12. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы может быть представлен работнику по его письменному заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.12. Для работников, которые совмещают работу с обучением предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка по письменному заявлению и предоставлении справки-вызова из учебного заведения (ст. 173-175 ТК РФ).

6.13. По соглашению между «Работодателем» и работниками установлено, что «Работодатель» на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск работнику, в случаях:

- сопровождения ребенка родителем в первый класс первого сентября- один календарный день с сохранением заработной платы;
- смерти близких родственников, регистрации брака - до пяти календарных дней, из которых первые два календарных дня предоставляются с сохранением заработной платы, последующие три календарных дня предоставляются без сохранения заработной платы.

7. Социальные гарантии

7.1. «Работодатель» и Профсоюзная организация обязуются:

7.1.1. Обеспечивать рациональное расходование денежных средств в соответствии с действующими нормами и в интересах всего трудового коллектива;

7.1.2. Организовывать и оказывать помощь и содействие в организации оздоровления и лечения работников «Учреждения» и их детей;

7.1.3. В случае смерти работника «Учреждения» в пределах экономических возможностей одновременно с расчетом выплачивать ближайшим родственникам материальную помощь;

7.1.4. Содержание санитарно-бытовых помещений в соответствии с нормами и санитарными правилами

эксплуатации;

7.1.5. Своевременную подготовку зданий, помещений «Учреждения» к работе в осенне-зимних условиях (заключение Договора о предоставлении жилищно-коммунальных услуг).

7.2. Работодатель обеспечивает:

- выдачу страховых медицинских полисов за счет средств «Учреждения» в соответствии с законом об обязательном медицинском страховании;

- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве.

7.3. Работодатель обеспечивает, а первичная профсоюзная организация контролирует:

- содержание санитарно-бытовых помещений в соответствии с нормами и санитарными правилами эксплуатации;

- оснащение комнат приема пищи электрочайниками, микроволновками;

- оснащение помещений предприятия кулерами с питьевой водой;

- своевременную подготовку здания, помещений «Учреждения» к работе в осенне-зимних условиях.

7.4. Работодатель обязуется выплачивать ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет.

8. Трудовые споры

8.1. «Работодатель» совместно с Профсоюзной организацией «Учреждения», относящихся к категориям специалисты и рабочие, соблюдают установленный законодательством порядок разрешения трудовых споров (конфликтов) в соответствии с главой. 61 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2. Стороны коллективного договора признают, что для сохранения гармоничных взаимоотношений должны быть предприняты все разумные усилия на основе соглашений, достигнутых вследствие непосредственных переговоров между «Работодателем» и работником при разрешении индивидуального трудового спора.

8.3. При возникновении коллективного трудового спора ни одна из его сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре.

Стороны и примирительные органы обязаны использовать все возможные средства для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор (конфликт).

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. По соглашению между «Работодателем» и работниками установлено:

9.1.1. 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.

9.1.2. Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.1.3. «Работодатель» принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. «Работодатель» признает Профсоюзную организацию «Учреждения» представителем работников в области защиты социально-трудовых интересов и контроля за соблюдением настоящего коллективного договора.

9.1.5. «Работодатель» признает Профсоюзную организацию «Учреждения» и председателя Профсоюзной организации выборными органами профсоюзной организации.

9.1.6. «Работодатель» учитывает мнение Профсоюзной организации в решениях, касающихся форм оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий работникам.

9.1.7. Профсоюзная организация «Учреждения» в праве вносить «Работодателю» предложения о принятии локальных нормативных актов по регулированию социально-трудовых отношений.

9.1.8. «Работодатель» обязан приостановить по требованию Профсоюзной организации исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 настоящего Кодекса, председателя первичной профсоюзной организации (его заместителей), не освобожденных от основной работы, допускается помимо

общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.3. «Работодатель» обязан предоставлять Профсоюзной организации 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.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

9.5. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. «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 семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

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

9.8. «Работодатель» предоставляет профсоюзу необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития «Учреждения».

10. Обязательства Профсоюзной организации

10.1. Профсоюзная организация обязуется:

10.1.1. 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 Трудового кодекса Российской Федерации.

10.1.2. Представлять во взаимоотношениях с «Работодателем» интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.1.3. Осуществлять контроль за соблюдением «Работодателем» и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.1.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10.1.5. Совместно с «Работодателем» и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.1.6. Направлять учредителю (собственнику) «Учреждения» заявление о нарушении директором «Учреждения», его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.1.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.1.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в «Учреждении».

11. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется согласно ст. 51 Трудового кодекса РФ комиссией, созданной из представителей руководства «Учреждения» и Профсоюзной