

Представитель работодателя –
Директор
МБУ СШ «Смена»



К.В. Камалтынов

«17» ноября 2021 г.

Представитель работников –
Председатель первичной профсоюзной
организации

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to V.V. Troitskiy.

В.В. Троицкий

«17» ноября 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа по спортивным играм «Смена»
(МБУ СШ «Смена»)

на 2022 – 2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и представителем работников, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа по спортивным играм «Смена» (далее – Учреждение).

Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 04.12.2007 N 329-ФЗ

отраслевое соглашение ЗАТО г. Железногорск по регулированию социально-трудовых отношений.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Троицкого Вячеслава Валерьевича,
- работодатель в лице его представителя — директора МБУ «СШ Смена» Камалтынова Константина Валерьевича (далее – Работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права всех работников.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение трех дней после его подписания, а вновь принятых на работу ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на

срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с профкомом.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 16.11.2024 включительно.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома (согласование);
- консультации 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 с работодателем вопросов планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также

мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.3. Работодатель заключает трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре следует обязательно указать о том, что работа является работой по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

2.7. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

В случаях, указанных в ст.72.2 ТК РФ, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.8. При заключении трудового договора в нем, по соглашению сторон, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч.2 ст.67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.9. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. (ст.70 ТК РФ).

2.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА

3.1. Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет потребность в повышении квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 2 месяца, предоставлять профкому проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу. Работники, подлежащие увольнению по сокращению численности или штата, уведомляются об этом письменно не позднее, чем за два месяца до увольнения.

4.3. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

4.4. Преимущественное право для оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации

помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставляется также: лицам предпенсионного возраста (за год до пенсии), проработавшим в Учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 14 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденными государственными наградами.

4.5. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работ у работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представительного органа, а также условиями трудового договора.

5.2. По заявлению работника, при согласии руководителя, может устанавливаться индивидуальный режим работы, при условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы.

5.3. Работникам Учреждения предоставляется:

- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней (за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ч. 1 ст. 116 ТК РФ).

5.4. Работникам Учреждения, непосредственно участвующим в реализации программ спортивной подготовки (заместителю директора по спортивной подготовке, инструкторам-методистам, включая старшего, тренерам), предоставляется:

- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней (за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях ч. 1 ст. 116 ТК РФ);

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

5.5. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.6. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 - 125 ТК РФ.

5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам

работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- смерти близких родственников – 3 дня;
- бракосочетание – 3 дня;
- в случаях рождения ребенка – 3 дня;
- в случае окончания школы детьми в день «Последнего звонка», «Выпускного бала» - 1 день.

5.8. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст.128 ТК РФ и 173 ТК РФ.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников Учреждения, в соответствии с Постановлением администрации ЗАТО г. Железногорск от 12.07.2013 №1113 «Об утверждении примерного положения об оплате работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности» с внесенными дополнениями и изменениями, Распоряжения администрации ЗАТО г. Железногорск «Об установлении размера должностного оклада руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности».

6.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

6.3. Заработная плата работника перечисляется по заявлению работника на его лицевой счет.

6.4. Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и служащих и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех бюджетных учреждений ЗАТО г. Железногорск.

6.5. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации ЗАТО г. Железногорск от 12.07.2013 №1113 «Об утверждении примерного положения об оплате работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности» с внесенными дополнениями и изменениями.

6.6. Размер должностного оклада работника Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании с Постановлением администрации ЗАТО г. Железногорск от 12.07.2013 №1113 «Об утверждении примерного положения об оплате работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности» с внесенными дополнениями и изменениями.

6.7. Размер должностного оклада руководителя Учреждения в соответствии с Распоряжением администрации ЗАТО г. Железногорск «Об установлении размера должностного оклада руководителям муниципальных учреждений дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности».

6.8. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.9. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.10. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, которые устанавливаются Учреждением по результатам оценки условий труда и аттестации рабочих мест. Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

6.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда МБУ «СШ Смена».

6.12. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, срок выплаты заработной платы за 1 половину месяца устанавливается 20 числа текущего месяца, срок выплаты за 2 половину месяца устанавливается 05 числа следующего за расчетным месяцем. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне.

6.12.1. Работникам, принятым на работу с 1 по 5 число включительно месяца, 5 числа месяца приема на работу выплачивается заработная плата (денежное содержание) в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 4 число включительно. Оставшаяся часть заработной платы (денежного содержания) за первую половину месяца приема на работу выплачивается 20 числа месяца приема на работу в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с 5 по 15 число включительно. Заработная плата (денежное содержание) за вторую половину месяца приема на работу выплачивается 5 числа месяца, следующего за месяцем приема на работу. Начиная с месяца, следующего за месяцем приема на работу, заработная плата (денежное содержание) работникам, принятым на работу с 1 по 5 число, выплачивается в порядке, установленном пунктом 6.12. настоящего Коллективного договора.

6.12.2. Работникам, принятым на работу с 6 по 15 число включительно месяца, 20 числа месяца приема на работу выплачивается заработная плата (денежное содержание) в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 15 число включительно. Оставшаяся часть заработной платы (денежного содержания) за вторую половину

месяца приема на работу выплачивается 5 числа месяца, следующего за месяцем приема на работу, в размере пропорциональном фактически отработанному времени. Начиная с месяца, следующего за месяцем приема на работу, заработная плата (денежное содержание) работникам, принятым на работу с 6 по 15 число, выплачивается в порядке, установленном пунктом 6.12. настоящего Коллективного договора.

6.12.3. Работникам, принятым на работу с 16 по 19 число включительно месяца, 20 числа месяца приема на работу выплачивается заработная плата (денежное содержание) в размере, пропорциональном фактически отработанному времени в период с даты приема на работу по 19 число включительно. Оставшаяся часть заработной платы (денежного содержания) за месяц приема на работу выплачивается 5 числа месяца, следующего за месяцем приема на работу, в размере, пропорционально отработанному времени. Начиная с месяца, следующего за месяцем приема на работу, заработная плата (денежное содержание) работникам, принятым на работу с 16 по 19 число, выплачивается в порядке, установленном пунктом 6.12. Коллективного договора.

6.13. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки выплаты отпускных работник вправе перенести отпуск на другой срок.

6.14. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. (ст. 142 ТК РФ).

6.15. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Положением об оплате труда МБУ СШ «Смена» и Коллективным договором.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя в соответствии со ст. 214 ТК РФ.

7.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- разработку инструкций по охране труда на каждое рабочее место, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучение работников методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим;
- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и технике безопасности;
- прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- проведение специальной оценки условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите

от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, пожарной безопасности.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда, пожарной безопасности.

7.6. Работодатель в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников, непрошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.7. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

7.8. Работодатель выполняет обязанности в области пожарной безопасности в соответствии с требованиями ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности».

7.9. Физкультурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа:

- безвозмездное посещение сотрудниками МБУ СШ «Смена» не чаще одного раза в неделю спортивного зала, восстановительного центра, сауны, тренажерного зала.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Исходя из финансовых возможностей Работодатель по согласованию с представителем работников может устанавливать гарантии и компенсации, источником финансового обеспечения которых являются средства от приносящей доход деятельности МБУ СШ «Смена»:

8.1.1. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от работы в связи с его отказом от временного перевода или отсутствием соответствующей работы у Работодателя, сохраняется средняя заработная плата в течение четырех месяцев (ст. 73 ТК РФ).

8.1.2. Работнику, совмещающему работу с обучением в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального профильного образования, не имеющим государственной аккредитации, гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173, 174 ТК РФ, предоставляются в полном объеме.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.2.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.2.7. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

9.2.8. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.2.9. Члены профкома могут включаться в состав комиссий организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда и других.

9.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 и ст. 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем Учреждения.

9.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

9.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.6. Члены профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.7. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

9.8. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации, и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

10.11. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.12. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.13. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашения, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.14. Содействовать оздоровлению детей работников Учреждения.

10.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.4. Разъяснять условия коллективного договора работникам Учреждения.

11.5. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Представитель работодателя –
Директор
МБУ СШ «Смена»



К.В. Камалтынов

«17» ноября 2021 г.

От работников:

Представитель работников –
Председатель первичной профсоюзной
организации

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized letters, positioned above a horizontal line.

В.В. Троицкий

«17» ноября 2021 г.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

№ (*вспомогательная*) лист *28*
14 (*А7*) *10.08.2022*

Директор МБУ «СНЦ «Смечка»
Т. В. Камалтынов



Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Спортивная школа по спортивным играм «Смена»
(МБУ ДО СШ «Смена»)
г. Железнодорожск, Красноярского края, ул. Ленина, 48а, пом. 25

П Р И К А З

24.04.2023

№ 16 – О/Д

О переименовании учреждения

В связи с переименованием Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа по спортивным играм «Смена» (МБУ СШ «Смена») в Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Спортивная школа по спортивным играм «Смена» (МБУ ДО СШ Смена») на основании Постановления Администрации ЗАТО г. Железнодорожск от 06.04.2023 г. №658, листа записи Единого государственного реестра юридических лиц от 24.04.2023 г., Устава, утвержденного в новой редакции

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Ведущему специалисту по административно-хозяйственной деятельности Старовойтовой Н.В. сообщить контрагентам о смене наименования учреждения для подготовки дополнительных соглашений к договорам оказания услуг.

2. Делопроизводителю Емельяновой Е.С.:

- в срок до 25.04.2023 г. организовать работу по изменению бланков документов;

- в срок до 03.05.2023 г. внести соответствующие записи в трудовые книжки работников.

3. В локальных нормативных актах прежнее наименование учреждения считать с 24.04.2023 г. переименованным.

Директор

К.В. Камалтынов

С приказом ознакомлены и согласны:

Старовойтова Н.В. 

Емельянова Е.С. 