


СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной
профсоюзной организации
Муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Спортивная школа
«Центр игровых видов спорта»


Е.Д. Шиянова
«30» августа 2023 год

УТВЕРЖДЕНО:

Директор Муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа
«Центр игровых видов спорта»



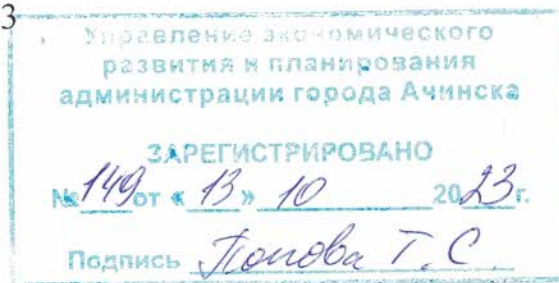
А.С. Залевский
2023 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ЦЕНТР ИГРОВЫХ ВИДОВ СПОРТА»

на 2023 – 2026 года

г. Ачинск – 2023



ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения.....	стр. 3
Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения	
2. работников.....	стр. 4
3. Рабочее время и время отдыха.....	стр. 5
4. Оплата труда	стр. 7
5. Охрана труда.....	стр. 9
6. Гарантии и компенсации.....	стр. 10
7. Социальное партнерство.....	стр. 11
8. Заключительные положения	стр. 12
9. Приложения.....	стр. 13

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Центр игровых видов спорта» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между работниками Учреждения, представляемыми первичной профсоюзной организацией Учреждения (далее – Профсоюз) в лице председателя Шияновой Елены Дмитриевны (далее – Работники учреждения) и муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Спортивная школа «Центр игровых видов спорта», в лице директора Залевского Александра Семеновича (далее – Работодатель), действующего на основании Устава Учреждения (далее – Устав).

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении, между работодателем и работниками.

1.4. Предметом коллективного договора (далее – договор) является преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ и Красноярского края, правовыми актами органов местного самоуправления положения об условиях труда, в том числе его оплаты, занятости, условиях высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другие вопросы, определенные Сторонами.

1.5. Настоящий договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.6. Во исполнение настоящего договора работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате труда работников учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков, должностные инструкции и т.п.) по согласованию с Профсоюзом.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников учреждения по сравнению с трудовым законодательством РФ, отраслевыми соглашениями, заключенными на всех уровнях, и настоящим договором.

Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим договором.

1.7. Настоящий договор разработан в соответствии с краевым отраслевым соглашением по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между министерством спорта Красноярского края и Красноярской краевой организацией Общероссийского профсоюза работников культуры.

1.8. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного договора, как на определенный срок, так и на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и прекращения регулируется нормами ТК РФ.

2.3. Права и обязанности работника и работодателя устанавливаются трудовым законодательством РФ и Красноярского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, соглашениями, настоящим договором, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. В случае реорганизации учреждения, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа учреждения, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца работодатель направляет работнику соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан также представить в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность с учетом его состоянию здоровья).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

2.7. Помимо случаев, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата работников учреждения имеют:

- одинокие матери, воспитывающие ребенка до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, воспитывающие указанных детей без матери;

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста для назначения трудовой пенсии) и проработавшие в учреждении свыше 10 лет.

2.8. В случае ликвидации учреждения или сокращения численности или штата работников по заявлению работника, предупрежденного о предстоящем увольнении, работодатель предоставляет высвобождаемому работнику на основании его письменного заявления время для поиска новой работы с сохранением заработной платы (не менее 4 часов в неделю).

2.9. Лица, уволенные по сокращению численности или штата, в течение года со дня увольнения имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.10. Лица, переведенные на должности тренера-преподавателя, проходят аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям педагогических работников не ранее, чем через два года и не позднее, чем через пять лет после назначения на соответствующие должности педагогических работников (ст.3 №127-ФЗ 30.04.2021).

2.11. Аттестация на присвоение квалификационных категорий осуществляется в соответствии с требованиями федерального законодательства.

2.12. Периоды работы в должности тренера лиц, переведенных на должности тренера-преподавателя, засчитываются в стаж педагогической работы (ст.3 №127-ФЗ 30.04.2021).

2.13. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами РФ.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и время отдыха в учреждении, в частности продолжительность рабочей недели, продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, выходные дни, устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием учено-тренировочных занятий, в соответствии с требованиями трудового законодательства, утверждается работодателем по согласованию с Профсоюзом.

3.2. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя. Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходные дни на другие дни.

3.4. Перенос выходных дней на другие дни в целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней, осуществляемый Правительством Российской Федерации, обязателен для Работодателя.

3.5. Педагогическим работникам и иным специалистам учреждения, осуществляющие деятельность в области дополнительного образования и физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Работодатель предоставляет работникам:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней;

- педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации № 466 от 14.05.2015 установлены ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях».

3.7. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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 отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.9. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

3.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.11. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения. Продолжительность дополнительного отпуска, предоставляемого работникам с ненормированным рабочим днем, составляет от трех до десяти календарных дней.

3.12. Работодатель с учетом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работника.

3.12.1. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск с сохранением средней заработной платы, в следующих случаях:

– при рождении ребенка в семье – до 3 дней;

– в случае свадьбы работника – до 3 дней;

– свадьбы сына (дочери) работника – до 2 дней;

– на похороны близких родственников (супруга (и), членов семьи (детей, родителей или лиц их заменяющих, родных братьев, сестер) – до 5 дней.

3.12.2. Работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ) в следующих случаях:

–по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и администрацией;

–предоставляется работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней;

–при сопровождении родителями детей младшего школьного возраста в школу до 7 дней;

–в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

–для проводов детей в армию – 3 дня;

–работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году.

3.13. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с настоящим ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. (Согласно ст. 185.1 ТК РФ)

3.13.1. Работодатель обязан предоставлять один рабочий день гражданину для прохождения диспансеризации (гражданам предпенсионного возраста и пенсионного возраста – 2 дня). Это рабочее время оплачивается, рабочее место, и должность за гражданином сохраняются. Дни предоставляются по заявлению работника. (Согласно ст. 185.1 ТК РФ).

3.13.2. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

РАЗДЕЛ 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Оплата труда работников учреждения включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется на основании Положения об оплате труда работников учреждения (далее – Положение), принятого в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления.

Положение с приложениями к нему утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзом и учредителем и является приложением к коллективному договору. Положение размещается в доступном для работников месте.

4.2. Фонд оплаты труда работников учреждения утверждается учредителем на соответствующий финансовый год, и формируется на календарный год исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4.3. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности руководителей, служащих, специалистов и рабочих учреждения.

4.4. Оплаты труда работников включает в себя следующие элементы оплаты труда:

–оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

–выплаты компенсационного характера;

–выплаты стимулирующего характера

4.5. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются в трудовом договоре работника руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных правовыми актами органов местного самоуправления, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по согласованию с соответствующим выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления.

4.7. Работникам учреждения предоставляются следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты за качество выполняемых работ;

- выплата по итогам работы за год;

- персональная выплаты за сложность;

- персональная выплата за напряженность и особый режим работы;

- персональная выплата за опыт работы;

- персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда;

- персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения размера минимальной платы.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, направленных на оплату труда.

В учреждении может быть создана комиссия по оценке результативности и качества труда работников учреждения, состав которой утверждается приказом учреждения. В состав комиссии обязательно должны входить представители профсоюзного органа.

4.8. Выплаты стимулирующего характера производятся с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, установленных в положении об оплате труда. По мере необходимости работы учреждения (изменение фонда оплаты труда, изменение штатного расписания и др.), работодатель обеспечивает разработку показателей (критериев) оценки качества, их детализацию, конкретизацию, уточнение и (или) дополнение по согласованию с представителем профсоюзного органа.

4.9. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, за первую половину месяца - 22-го числа текущего месяца, за вторую половину - 8-го числа месяца, следующего за расчетным, путем перечисления денежных средств на банковские карты работников.

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.10. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы,

причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.11. Работникам учреждения оказывается единовременная материальная помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей) и др. в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения (суммы средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на текущий финансовый год).

Единовременная материальная помощь не является заработной платой. Ее размер не может превышать трех тысяч рублей по каждому вышеуказанному основанию.

4.12. Квалификационные категории.

На основании Приказа Министерства просвещения РФ от 27 июля 2022г. N 623 «Об утверждении Порядка признания лиц, переведенных на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющих квалификационные категории тренеров, лицами, имеющими квалификационные категории педагогических работников».

Признание лиц, переведенных на должности тренера-преподавателя и имеющих квалификационные категории тренеров, лицами, имеющими квалификационные категории педагогических работников, осуществляется в следующем порядке:

- лица, переведенные на должности тренера-преподавателя и имеющие квалификационную категорию тренер высшей квалификационной категории, со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими высшую квалификационную категорию педагогического работника;

- лица, переведенные на должности тренера-преподавателя, и имеющие квалификационные категории тренер первой квалификационной категории или тренер второй квалификационной категории, со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими первую квалификационную категорию педагогического работника.

4.13. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.14. В случае истечения у специалиста, перед наступлением пенсионного возраста, срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.15. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается учредителем в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством РФ, и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, правовыми актами органов местного самоуправления.

РАЗДЕЛ 5. ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;

- соответствие нормативно-технической документации Работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;

- своевременное проведение периодической аттестации рабочих мест по условиям труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений;

- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, средствах индивидуальной защиты;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;

- анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;

- расследование с участием Профкома и учет в установленном законодательством РФ порядке несчастных случаев на производстве и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

5.2. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель обеспечивает организацию проведения периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

- один раз в год (по истечению срока) предоставлять справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования.

5.4. Первичные профсоюзные организации:

- осуществляют проверку состояния условий и охраны труда в учреждениях, выполнения обязательств работодателей, предусмотренных коллективными договорами и соглашениями;

- участвуют в комиссиях по специальной оценке условий труда;

- участвуют в расследовании несчастных случаев, происшедших в учреждении.

РАЗДЕЛ 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Исходя из финансовых возможностей работодатель по согласованию с Профсоюзом может устанавливать гарантии и компенсации, более благоприятные, чем предусмотрены трудовым законодательством РФ.

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

6.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним

сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, и производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.4. Работодатель обязуется не допускать случаев направления работников учреждения в командировки без возмещения им командировочных расходов.

6.5. Профсоюз через вышестоящие профсоюзные организации в случаях и порядке, предусмотренных Уставом, положениями оказывает членам профсоюза материальную помощь, бесплатную юридическую помощь по социально-трудовым и иным вопросам.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

7.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборных органов определяются ТК РФ, законом о профсоюзах, иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края, Уставом Российского профессионального союза работников культуры, соглашениями и настоящим договором.

7.2. Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставить Профсоюзу оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также средства связи, необходимые нормативные правовые документы;

- предоставлять Профсоюзу информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора;

- согласовывать локальные нормативные акты с Профсоюзом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

- освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, проводимых на локальном, территориальном и (или) краевом уровнях;

- предоставлять Профсоюзу возможность беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении, получать информацию и соответствующие документы о состоянии условий труда, а также иных документов, необходимых для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, локальных актов;

- обеспечивать участие Профсоюза в рабочих группах и комиссиях, образованных в учреждении, а также включает представителя Профсоюза в состав коллегиальных органов и аттестационной комиссии;

- ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы членские профсоюзные взносы в размере 1 % и перечислять их в порядке, определенном соглашением.

7.3. Профсоюз обязуется:

- осуществлять представительство и защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах;

- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего договора, и локальных нормативных актов;

- участвовать в разработке локальных нормативных актов и их согласовании;

- совместно с вышестоящими профсоюзными организациями добиваться увеличения базовых окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда;

- при разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур;

- оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь членам профсоюза;
- выполнять иные обязательства в соответствии с уставом.

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и распространяет своё действие на отношения сторон с 01 сентября 2023 года.

8.2. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается Сторонами на срок не более трёх лет.

8.3. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем и Профсоюзом до сведения работников в течение 10 дней после его подписания путем его размещения в доступном для всех работников месте.

8.5. Контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.6. За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней после подписания.

8.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим договором и приложениями к нему: Положением об оплате труда работников учреждения и соглашением по охране труда.

8.9. Положение об оплате труда работников учреждения и соглашение об охране труда являются приложениями к коллективному договору.

От работодателя:

Директор
МБУ ДО «СШ «ЦИВС»

_____ А.С. Залевский

«__» _____ 2023 г.

От работников:

Председатель
ППО МБУ ДО «СШ «ЦИВС»

_____ Е.Д. Шиянова

«__» _____ 2023 г.

- оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь профсоюзу;
- выполнять иные обязательства в соответствии с уставом.

РАЗДЕЛ 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания и распространяет своё действие на отношения сторон с 01 сентября 2023 года.
- 8.2. Если по истечении установленного срока действия договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается Сторонами на срок не более трёх лет.
- 8.3. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
- 8.4. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем и Профсоюзом до сведения работников в течение 10 дней после его подписания путем его размещения в доступном для всех работников месте.
- 8.5. Контроль за выполнением договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
- 8.6. За неисполнение настоящего договора и нарушение его условий, стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.
- 8.7. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 7 дней после подписания.
- 8.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим договором и приложениями к нему: Положением об оплате труда работников учреждения и соглашением по охране труда.
- 8.9. Положение об оплате труда работников учреждения и соглашение об охране труда являются приложениями к коллективному договору.

От работодателя:
 Директор
 МБУ ДО «СШ «ЦИВС»

_____ А.С. Залевский

«30» 08 _____ 2023 г.

От работников:
 Председатель
 ППО МБУ ДО «СШ «ЦИВС»

_____ Е.Д. Шиянова

«30» 08 _____ 2023 г.