

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ «КОМПЛЕКСНАЯ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «ЗУБРЕНОК»
СЕРПУХОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с 15 мая 2014 года по 15 мая 2017 года

Со стороны работников:

Председатель
профсоюзного комитета



А.В.Бутранов

«15» мая 2014г.

МП

Со стороны работодателя:

Директор МОУ ДОД «КДЮСШ
«Зубренок» Серпуховского
муниципального района



Т. В. Зуева

«15» мая 2014г.

МП

АДМИНИСТРАЦИЯ
СЕРПУХОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Дата регистрации 22 мая 2014 г.
Регистрационный № 5/2014
Подпись [Signature]

Серпуховский район, 2014г.
ОГЛАВЛЕНИЕ

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Права и обязанности сторон
- Раздел 3. Оплата труда
- Раздел 4. Трудовой договор
- Раздел 5. Вопросы занятости
- Раздел 6. Рабочее время и время отдыха
- Раздел 7. Охрана труда и здоровья
- Раздел 8. Социальные льготы и гарантии
- Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзной организации
- Раздел 10. Заключительные положения

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и заключенным между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и Московской области.

1.2. Сторонами коллективного договора являются: работодатель – Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Комплексная детско-юношеская спортивная школа «Зубренок» Серпуховского муниципального района (далее МОУ ДОД «КДЮСШ» Зубренок»), именуемое далее «Работодатель», в лице директора МОУ ДОД «КДЮСШ» Зубренок» Зуевой Татьяны Валерьевны, и работники Учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией МОУ ДОД «КДЮСШ» Зубренок» в лице Бутранова Андрея Васильевича, именуемый далее «Профсоюз».

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

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей его стабильной работе, росту его общественного престижа и деловой репутации;
- установление социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышение уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для достижения указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. №197-ФЗ (ред. от 02.04.2014г.);
 - Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. №10-ФЗ (ред. от 02.07.2013г.);
- на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих содержание коллективного договора, добровольности принятия обязательств, систематичности контроля.

1.6. Настоящий коллективный договор разработан, исходя из содержания Московского областного 3-х стороннего (Регионального) соглашения и Серпуховского районного 3-х стороннего соглашения. В случае если стороны

указанных соглашений внесут в их содержание существенные изменения, Работодатель и Профсоюз обязуются в месячный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора, порядок его изменения и дополнения регулируются ст.43, 44 (ред. от 02.04.2014г.) Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, распространяющимися на Учреждение соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. Права и обязанности сторон

2.1. Стороны коллективного договора признают взаимные права и обязанности друг друга, принимают на себя следующие обязательства:

2.2 Работодатель обязуется:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личного роста работников;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а так же отказаться от выполнения работы, которая

непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными актами;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными актами;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их усмотрению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям.

2.3. Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности Учреждения присущими профсоюзам методами; нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в Учреждении;

- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с Положением «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей Серпуховского муниципального района Московской области, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», утвержденного Постановлением Администрации Серпуховского муниципального района от 01.09.2011 г. № 382, «Положения о моральном и материальном поощрении работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Комплексная детско-юношеская спортивная школа «Зубренок» Серпуховского муниципального района» (Приложение № 1).

3.2. Работодатель обязуется выплачивать работникам Учреждения минимальную заработную плату, руководствуясь трехсторонним Соглашением о минимальной заработной плате в Московской области между Правительством Московской области, Московским областным объединением

организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области, устанавливающим на территории Московской области минимальную заработную плату.

3.3. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную норму рабочего времени и свои должностные обязанности при полном рабочем дне заработную плату, согласно присвоенного разряда.

3.4. При совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, работнику производится доплата. Размер доплаты каждому работнику определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.ст. 60.2; 151 (ред. от 02.04.2014г.) Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. За каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 40% тарифной ставки (оклада).

3.6. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

3.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение 1 месяца со дня перевода.

3.8. За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

3.9. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 25 числа текущего месяца – аванс и 10 числа следующего месяца – окончательный расчет за месяц работы.

При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме, подлежащей выплате.

3.10. Заработная плата, начисленная на время отпуска, выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 (ред. от 02.04.2014г.) Трудового Кодекса Российской Федерации).

4. Трудовой договор

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

4.2. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

4.4. При приеме на работу до подписания трудового договора, работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в Учреждении правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором.

4.5. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в ст.59 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 02.04.2014г.)

При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три дня до увольнения.

4.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. В условия трудового договора по соглашению сторон может быть включено условие об испытании работника с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в

трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 02.04.2014г).

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.

4.8. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

4.9. Работодатель предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации в соответствии со ст.ст. 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 02.04.2014г.).

4.10. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификация работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

4.11. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в Учреждении вакансий.

5. Вопросы занятости

5.1. Все вопросы, связанные с изменением организационной структуры Учреждения, реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профсоюза. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, изложенным в п.2, 3 или 5 части первой ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации производится с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа в соответствии ст.373 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 02.04.2014г.).

5.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 Трудового кодекса Российской Федерации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае,

если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.3. Проведение сокращения осуществляется, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- переподготовка кадров, перевод, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места в порядке, установленном трудовым законодательством;
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время, введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по Учреждению, с письменным уведомлением о предстоящих изменениях и о причинах, вызвавших их необходимость, не позднее, чем за два месяца до указанных изменений;

Указанные мероприятия осуществляются с учетом мнения профкома.

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

5.5. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, работники предупреждаются персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ст.81 трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 02.04.2014г.), предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю по согласованию с Работодателем) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.6. При увольнении в связи с сокращением численности или штата работнику неоднократно предлагается в порядке перевода с его письменного согласия другая имеющаяся у Работодателя работа (как вакантная должность или работа, соответствующая квалификации работника, так и нижестоящая должность или нижеоплачиваемая работа), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работнику предлагаются все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у работодателя в данной местности.

5.7. Профсоюз обязуется сохранить увольняемых по сокращению численности или штата работников на профсоюзном учете вплоть до их трудоустройства, осуществлять содействие им в поиске работы через службы занятости, оказывать материальную помощь в пределах имеющихся возможностей.

5.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников, Работодатель, с письменного согласия работника, имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без соблюдения условия о двухмесячном сроке предупреждения, с выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения Профсоюза (Приложение № 2).

6.2. Для административного корпуса устанавливается пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени (40 часов в неделю). Начало рабочего дня с понедельника по четверг с 8.30. до 17.30, пятница – с 8.30. до 16.15. Перерыв для отдыха и питания с 13.15. до 14.00. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

Работники в случаях, определенных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 02.04.2014г), могут привлекаться к сверхурочным работам по согласованию с Профсоюзом и при их письменном согласии. Продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и не более 120 часов в год.

6.3. Всем работникам (кроме административного корпуса) предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем является воскресенье. В связи с особыми условиями труда вторым выходным днем для инструкторов по физической культуре является понедельник. Для тренеров-преподавателей рабочее время определяется согласно часовой нагрузке и предоставленному ими расписанию занятий.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия, и на основании письменного распоряжения директора МОУ ДОД «КДЮСШ «Зубренок» Серпуховского муниципального района по согласованию с Профсоюзом. Работа в выходной день оплачивается в двойном размере или компенсируется отгулом.

6.4. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час для всех работников.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

6.5. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней. Для директора, заместителя директора по учебной части и тренеров-преподавателей устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

6.6. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, имеющим стаж работы в Учреждении свыше 10 лет- 3 рабочих дня;

- работникам, не имеющим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случаев ухода за детьми) -2 рабочих дня.

Стороны договорились, что указанные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

6.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемыми Работодателем по согласованию с Профсоюзом. График отпусков составляется не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и объявляется работникам под роспись.

6.8. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении, согласно ст.122 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 02.04.2014г.).

6.9. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.10. По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней.

6.11. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием – 3 рабочих дня;
- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (начальные классы) – 1 рабочий день;
- для провода детей в армию – 1 рабочий день;
- в связи с бракосочетанием детей работника – 3 рабочих дня;
- для участия в похоронах родных и близких – 3 рабочих дня;
- для ликвидации аварии в доме – 1 рабочий день.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства охраны труда, в целях предупреждения несчастных случаев на производстве, обеспечивать условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Работодатель обеспечивает разработку инструкций по охране труда для работников Учреждения и утверждает их в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

7.2. Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством. Информировать работников об их обязанностях в области охраны труда.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение инструктажа работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам в соответствии с законодательством Российской Федерации. Допуск к работе лиц, не прошедших инструктаж (обучение), запрещается.

7.4. Стороны исходят из того, что Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого Профсоюз вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной Профсоюзом, представляется им государственной экспертизе или работодателю вместе с постановлением Профсоюзного комитета, в котором излагаются его предложения.

7.5. Работодатель и Профсоюз обеспечивают выборы уполномоченных профсоюзного комитета по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддержку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.

7.6. Профсоюзный комитет и уполномоченные в области охраны труда лица осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин несчастных случаев на производстве, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.7. Уполномоченным в области охраны труда лицам для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, Работодатель предоставляет возможность обучения по вопросам охраны труда с сохранением средней заработной платы на все время обучения.

7.8. Работодатель несет ответственность за обеспечение работникам здоровых и безопасных условий труда в соответствии с действующим законодательством.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. Работодатель обязуется осуществлять ежемесячные компенсационные выплаты находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет матерям (отцу, усыновителю, опекуну, бабушке, дедушке, другому родственнику, фактически осуществляющему уход за ребенком), состоящим в трудовых отношениях с Работодателем, в размере и порядке, установленном Указом Президента Российской Федерации от 30 мая 1994г. № 110, Постановлением Правительства РФ от 3 ноября 1994г. № 1206 (ред. от 21.05.2013г.)).

8.2. К профессиональному празднику – День физкультурника работники премируются при наличии экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением о моральном и материальном поощрении работников Учреждения.

8.3. Профсоюз принимает на себя обязательства по организации культурно-просветительной работы с работниками Учреждения, являющимися членами Профсоюза и членами их семей.

8.4. Работнику выплачивается материальная помощь в пределах оклада в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника;
- в связи с рождением у работника ребенка;
- в связи с юбилейными датами работника (50 лет, 55 лет, 60 лет);
- в случае смерти работника или его близких родственников.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации.

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в реализации права на защиту социально-трудовых интересов работников.

Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со стороны руководителей Учреждения и структурных подразделений, других должностных лиц Учреждения. Принимаемых на работу сотрудников работодатель обязан знакомить с деятельностью профсоюзной организации, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

9.3. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений работников в размере, предусмотренном Уставом отраслевого профсоюза.

9.4. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

С этой целью Работодатель осуществляет подписку за счет организации необходимых периодических изданий по списку, предоставляемому Профсоюзом.

9.5. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам. Порядок учета Работодатель в предусмотренных настоящим коллективным договором случаях перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, и обоснования по нему в Профсоюз.

Профсоюз не позднее 5 рабочих дней с момента получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае если мотивированное мнение Профсоюза не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложение по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней, после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с Профсоюзом с целью достижения взаимоприемлемого решения.

9.6. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюза исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

9.7. Работодатель обязуется создавать условия для организации и проведения Профсоюзом независимых исследований и экспертиз условий и организации труда работников, а также знакомить Профсоюз с результатами соответствующих исследований и экспертиз, организуемых Работодателем.

9.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

9.9. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложение о принятии локальных нормативных актов по вопросам регулирования социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в 2-х недельный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и давать по ним мотивированные ответы.

9.10. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома или его представителя в аппаратных совещаниях.

9.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний (конференций), при условии заблаговременного согласования профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее, чем за 5 дней).

9.12. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям Профсоюза в комиссиях Учреждения предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

- председателю профкома – 3 часа в неделю;
- членам выборных профсоюзных органов и профсоюзным представителям – 1 час в неделю.

9.13. Члены профсоюзных органов, представители Профсоюза в комиссиях Управления освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

9.14. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций,

созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях комитетов, президиумов) с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя.

9.15. Не освобожденному гот работы председателю Профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 2 рабочих дня.

9.16. Все заявления о выходе из Профсоюза рассматриваются сначала на заседании профкома МОУ ДОД КДЮСШ «Зубренок» Серпуховского муниципального района, а затем вместе с постановлением направляются в бухгалтерию. Без решения профкома бухгалтерия не имеет право прекращать удержание профсоюзных взносов.

9.17. Представители Профкома в обязательном порядке включаются в комиссии: по реорганизации, ликвидации учреждения, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений (отделов, участков), по расследованию несчастных случаев в учреждении.

10.Заключительные положения.

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

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется обеими сторонами. Работодатель и Профсоюз отчитываются о его выполнении на собрании (конференции) работников, проводимом ежегодно. С отчетом от каждой из сторон выступают непосредственно лица, их возглавляющие.

10.3 Профсоюз, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением:

- проводит проверки силами своих комиссий и активистов;
- запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее не позднее двух недель со дня получения Работодателем соответствующего запроса;
- при необходимости требует от Работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов;
- имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений коллективного договора.

10.4. Урегулирование разногласий, возникших в ходе переговоров по изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Главой 61 Трудового кодекса Российской Федерации (ред. от 02.04. 2014г).

10.5. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

10.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового коллективного договора;
- 1 месяц при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

10.8. Стороны имеют право вносить в коллективный договор изменения и дополнения. Не ухудшающие условия труда работников, по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.