



Муниципальное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Лидер»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на период 2023-2026 гг.

Муниципального учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Лидер»

От работодателя:

Директор МУДО СШОР «Лидер»



В.И. Максимов

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Н.Н. Ивлева

30 августа 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Лидер»
на период 2023-2026 гг.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Лидер» (далее по тексту – Учреждение).

В настоящем коллективном Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

Предметом настоящего Договора являются так же дополнительные льготы и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством РФ, гарантируемые Работодателем.

1.2. Договор составлен с учетом правовых требований:

- Трудового кодекса РФ (далее по тексту – ТК РФ);
- Федерального закона от 12.01.1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Закона Московской области от 31.03.1999 г. №15/99-ОЗ «О социальном партнерстве в Московской области»;
- Московского областного трехстороннего соглашения между Правительством Московской области, Московским областным объединением организаций профсоюзов и объединениями работодателей Московской области;
- Подольского городского территориального трехстороннего соглашения, заключенного между Администрацией Городского округа Подольск, Координационным Советом профсоюзов Городского округа Подольск и работодателями Городского округа Подольск.

1.3. Целью Договора является установление и регулирование социально-трудовых отношений в области организации и оплаты труда, обеспечение безопасности и охраны труда, повышение социальных гарантий, увеличение эффективности работы, укрепление трудовой дисциплины, предотвращение трудовых конфликтов.

1.4. Сторонами Договора являются: Учреждение, в лице директора – Максимова Владимира Ивановича, именуемое «Работодатель» (далее по тексту – Работодатель), и работники, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя – Ивлевой Натальи Николаевны, именуемой «Профсоюзная организация» (далее по тексту – Профсоюзная организация).

1.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от членства в профсоюзе (ст. 43 ТК РФ).

2. Срок Договора

2.1. Договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Срок действия настоящего Договора составляет 3 года.

2.2. В Договор, по взаимному согласию сторон, могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в порядке, установленном ТК РФ, и являются неотъемлемой частью Договора.

2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения Трудового договора с директором Учреждения. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

2.4. По взаимной договоренности стороны могут прекратить выполнение Договора, но ни одна из сторон, заключивших Договор, не вправе в течение срока его действия односторонне прекратить его выполнение.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между Работодателем и работниками Учреждения оформляются путем заключения Трудового договора в письменной форме. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного Трудового договора.

3.2. Работодатель и Профсоюзная организация Учреждения договорились:

- при приеме на работу (до подписания Трудового договора), Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с действующими Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- изменение определенных сторонами условий Трудового договора, оформлять Дополнительными соглашениями в письменном виде, в двух экземплярах.

3.3. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, настоящим Договором (ст. 9 ТК РФ).

3.4. Трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным ТК РФ или иными федеральными законами; может быть расторгнут в любое время по соглашению сторон Трудового договора.

3.5. Срочный Трудовой договор может пролонгироваться после истечения срока его действия.

3.6. Работник имеет право расторгнуть Трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение Трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу.

Днем прекращения Трудового договора (увольнения) во всех случаях является последний день работы Работника.

3.7. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч.2 ст.179 ТК РФ имеют:

3.7.1. Работники, имеющие более длительный стаж работы в Учреждении;

3.7.2. Работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

3.7.3. Работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного Договора между Работником и Работодателем, является условием трудового Договора, или с данным Работником заключен ученический договор;

3.7.4. Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет.

3.8. При сокращении штата работников Учреждения Работодатель обязуется письменно уведомить о предстоящем сокращении Работника не позднее чем, за 2 месяца до увольнения.

3.9. Работник имеет право выполнять, в свободное от основной работы время, другую, регулярно оплачиваемую работу у того же Работодателя, на правах внутреннего совместительства. В таком случае оформляется Приказ и Дополнительное соглашение к Трудовому договору.

3.10. При заключении Трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев).

3.11. 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. Оплата труда

4.1. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются штатным расписанием и тарификационными списками работников в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования «Городской округ Подольск Московской области», реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта, Положением о порядке и условиях предоставления платных услуг населению Муниципальным учреждением дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Лидер», трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.2. Заработная плата работников Учреждения включает в себя:

- должностной оклад;
- ежемесячную надбавку за сложность, напряженность и особые условия труда;
- стимулирующие, компенсационные выплаты;
- другие выплаты, предусмотренные законодательством РФ и иными нормативными актами.

4.3. Заработная плата выплачивается Работнику Учреждения в месте выполнения им работы либо перечисляется по заявлению Работника с указанием номера счёта в Банке в безналичном порядке путем зачисления денежных средств на банковский счет (банковскую карту).

Банковская карта оформляется за счет Работодателя.

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

4.5. Заработная плата Работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

4.6. Минимальная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой Московским областным трехсторонним Соглашением и Подольского Городского округа трехсторонним Соглашением (ст.133.1 ТК РФ).

4.7. Работнику, работающему на условиях совмещения, расширения зоны обслуживания или исполняющему обязанности временно отсутствующего Работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника.

4.8. Работникам, проходящим обучение: повышение квалификации, дополнительная профессиональная переподготовка по направлению Учреждения, за время всего обучения выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

4.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

4.10. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.11. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.12. Компенсация за неиспользованные дополнительные отпуска рассчитывается исходя из пропорционально отработанного времени Работника.

4.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (см. п.5.4) Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

4.14. При нарушении Работодателем сроков выплаты заработной платы и других денежных выплат Работодателем выплачивается компенсация с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ст.236 ТК РФ).

4.15. Все изменения, связанные с размером заработной платы Работника, подлежат внесению в Трудовой договор путем заключения Дополнительного соглашения.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения, руководствуясь действующим законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работника (в разрезе специальности);

5.2.2. В случае направления Работника на повышение квалификации, сохранять за ним место работы (должность), а также выплачивать среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении Работника для повышения квалификации в другую местность – оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

5.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учебных заведениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6. Охрана труда и здоровья

6.1. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения и повышения безопасности и улучшения условий труда и прилагать максимальные усилия для достижения этой цели.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право Работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников.

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

6.2.2. Проводить специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации.

В состав комиссии, по специальной оценке, рабочих мест в обязательном порядке включать членов профсоюзной организации и комиссии по охране труда;

6.2.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

6.2.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;

6.2.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля соблюдения трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника;

6.2.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством РФ и вести их учет;

6.2.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения (по согласованию) профкома;

6.2.8. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

6.2.9. Создавать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзной организации.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда;

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве. Проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.3.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.4. За нарушение требований охраны труда по вине Работника Работодатель принимает меры, предусмотренные действующим законодательством РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение 1 к Договору).

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время для работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, графиками сменности, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представителя профсоюзной организации, Положением об организации дежурства в выходные дни, Положением о ненормированном рабочем дне, а также условиями Трудового договора, Должностными инструкциями работников и Учреждения.

7.2. Графики сменности доводятся Работодателем до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ).

7.3. Привлечение Работника к сверхурочным работам производится на основании письменного распоряжения Работодателя, с письменного согласия Работника в предусмотренных законом случаях (ст. 99 ТК РФ):

7.3.1. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого Работника четырех часов в течение двух дней подряд и ста двадцати часов в год;

7.3.2. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральными законами.

7.3.3. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы;

7.3.4. Сверхурочная работа компенсируется Работнику в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

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

7.5. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска.

7.6. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня рабочий день, если иной порядок переноса выходных дней не определен нормативными правовыми актами РФ.

7.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

7.8. Отдельным категориям работников, труд которых связан с особенностями выполнения работы, ежегодный отпуск предоставляется в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

7.9. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен по истечении 6 месяцев работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

7.10. Отпуск за второй и последующий годы работы предоставляется Работнику в соответствии с очерёдностью и Графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

7.11. График отпусков на предстоящий календарный год составляется и утверждается в срок до 15 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников Учреждения под роспись. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

7.12. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для Работника. Изменения в график отпусков могут вноситься только Работодателем по письменному заявлению Работника, с учетом специфики работы Учреждения.

7.13. Работнику, заключившему Договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении в соответствии с ТК РФ.

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

7.15. По соглашению между Работником и Работодателем отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

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

7.17. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

7.18. В случаях, когда в период отпуска Работника выпадают нерабочие праздничные дни, отпуск Работника продлевается на количество выпавших в этот период нерабочих праздничных дней.

7.19. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

7.20. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

7.21. Работнику предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

7.21.1. В связи с бракосочетанием – 3 дня;

7.21.2. Для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 день;

7.21.3. Бракосочетание детей работника – 2 дня;

7.21.4. Для проводов детей в армию – 1 день.

7.22. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

7.23. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работника каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

7.24. В каникулярное время вспомогательный и обслуживающий персонал Школы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

8. Социальные гарантии

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать рациональное расходование денежных средств в соответствии с нормативными документами и в интересах всего трудового коллектива;

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

8.1.3. Обеспечивать своевременную подготовку зданий, помещений Учреждения к работе в осенне-зимних условиях (заключение Договора о предоставлении жилищно-коммунальных услуг);

8.1.4. Обеспечивать спецодеждой работников Учреждения.

8.2. Выплачивать ежемесячное пособие женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет.

9. Трудовые споры

9.1. Работодатель совместно с Профсоюзной организацией Учреждения и работники, относящиеся к категориям специалисты и рабочие, соблюдают установленный законодательством порядок разрешения трудовых споров (конфликтов) в соответствии с гл. 61 ТК РФ.

9.2. Стороны настоящего Договора признают, что для сохранения гармоничных взаимоотношений должны быть предприняты все разумные усилия на основе соглашений, достигнутых вследствие непосредственных переговоров между Работодателем и работниками при разрешении индивидуальных трудовых споров.

9.3. При возникновении коллективного трудового спора ни одна из его сторон не вправе уклоняться от участия в примирительной процедуре. Стороны и примирительные органы обязаны использовать все возможные средства для устранения причин и обстоятельств, повлекших коллективный трудовой спор (конфликт).

10. Гарантии профсоюзной деятельности

10.1. По соглашению между Работодателем и Работниками установлено:

10.1.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью;

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

10.1.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором;

10.1.4. Работодатель признает Профсоюзную организацию Учреждения, как представителя работников в области защиты социально-трудовых интересов и контроля за соблюдением настоящего Договора;

10.1.5. Работодатель признает Председателя профсоюзной организации выборным органом профсоюзной организации;

10.1.6. Работодатель обязан учитывать мнение Профсоюзной организации в части принятия решений, касающихся форм оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, социальных льгот и гарантий, предоставляемых работникам;

10.1.7. Профсоюзная организация Учреждения вправе вносить Работодателю предложения о принятии локальных нормативных актов по регулированию социально-трудовых отношений;

10.1.8. Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюзной организации исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего Коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий;

10.1.9. Увольнение Работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также другие основания расторжения трудового договора по инициативе Работодателя, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профсоюзной организации;

10.1.10. Работодатель обязан предоставлять Профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

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

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

10.1.13. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка Председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.1.14. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий Работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим Договором.

10.1.15. Работодатель предоставляет профсоюзу информацию, касающуюся трудовых вопросов и социально-экономического развития Учреждения.

11. Функции профсоюзной организации

11.1. Представление интересов и защита прав членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

11.2. Представление интересов работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с Работодателем в случаях, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

11.3. Осуществление контроля соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.4. Осуществление контроля правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, своевременности внесения в них записей.

11.5. Совместно с Работодателем и работниками разработка мер по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.6. Предоставление интересов и защита трудовых прав членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

11.7. Осуществление контроля правильности и своевременности предоставления Работникам отпусков и их оплаты.

11.8. Осуществление культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы в Учреждении.

12. Контроль выполнения условий Договора, ответственность сторон

12.1. Контроль выполнения условий Договора осуществляется согласно ст. 51 ТК РФ комиссией, созданной из представителей руководства Учреждения и профсоюзной организации, и соответствующими органами по труду.

12.2. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников Учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам организации.

12.3. Ежегодно стороны, подписавшие Договор, информируют работников о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

12.4. Ни одна из сторон Договора не может в течение срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. При обнаружении нарушений выполнения Договора стороны обязуются не позднее чем в недельный срок провести совместные переговоры по урегулированию спорных вопросов и принять решения, которые будут являться обязательными для выполнения.

12.5. В случае невыполнения обязательств договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.6. Работодатель направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

Директор
МУДО СШОР «Лидер»



В.И. Максимов

Председатель первичной
профсоюзной организации

Н.Н. Ивлева

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 1

общего собрания Муниципального учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Лидер»

«30» августа 2023 г.

г. Подольск

Всего работников организации – 70 человек.

Присутствовало: 62 человека.

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Повестка дня:

1. О наделении полномочий по ведению переговоров и заключению коллективного договора от имени работников.
2. Принятие Коллективного договора МУДО СШОР «Лидер» на 2023-2026 гг.

По первому вопросу:

Решили: наделить полномочиями по ведению переговоров по заключению коллективного договора, внесению изменений в Коллективный договор и подписанию Коллективного договора от имени работников – председателя первичной профсоюзной организации, инструктора-методиста МУДО СШОР «Лидер» Ивлеву Н.Н.

Голосовали: открытым голосованием - "за" (единогласно).

По второму вопросу:

Голосовали: открытым голосованием - "за" (единогласно).

Решили: Принять Коллективный договор на 2023-2026 гг. в целом.

Председатель собрания



Н.Н. Ивлева

Секретарь



Г.И. Захарова