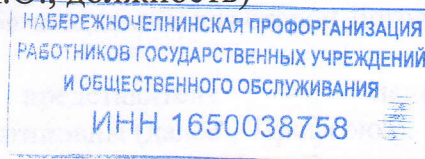


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа «Заря»
Управление физической культуры и спорта
Исполнительного комитета города Набережные Челны
на 2019-2022 г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

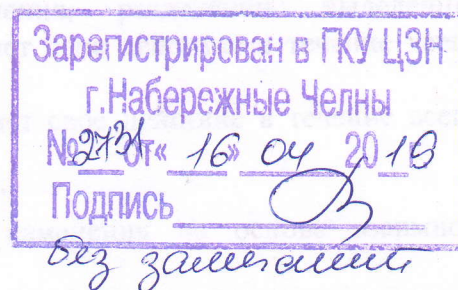
В органе по труду

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 ____ года.
М.П. _____ (наименование органа)
(подпись) (Ф.И.О., должность)



В территориальном профсоюзном органе

Регистрационный № 6 от « 01 » сентября 2019 года.
Председатель горкома профсоюза Исмаилов / Та. Тасрипова
(подпись)



г. Набережные Челны
2019 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Отраслевым соглашением между Татарстанским Республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Министерством спорта РТ на 2018-2021 годы (№ 233 от 21.09.2018г.), дополнительным соглашением №1 к Отраслевому соглашению между Татарстанским Республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Министерством спорта РТ на 2018-2021 годы (№ 233/1 от 15.11.2018г.), иными законодательными и нормативными актами с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАУ «Спортивной школы «Заря» г. Набережные Челны (далее – СШ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством.

1.2. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с условиями, предусмотренными законодательством, являются недействительными. Иные условия Договора, включая условия, улучшающие положение работников по сравнению с предусмотренными законодательством, являются обязательными для сторон Договора.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники СШ, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации Султановой Ольги Валентиновны (далее – Профсоюз);
- Работодатель в лице его представителя – директора Резникова Ильи Владимировича (далее – Директор).

1.4. Настоящий договор заключается на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СШ, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования СШ, расторжения трудового договора с директором СШ.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) СШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности (ст.ст.42,44 ТК РФ);
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.9. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также центром занятости населения.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

2.1.2. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, 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 к работе.

2.1.3. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям 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).

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом СШ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием;
- профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Трудовой договор с работником, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч.11 ст.58, ст.59 ТК РФ, если трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании (ст.70 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.7. Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст.72 ТК РФ).

2.8. По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества занимающихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

О введении данных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.ст.73,162 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.10. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ), правильностью ведения трудовых книжек.

2.11. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным и трудовым договорами.

2.12. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРОВ

Под статусом тренера и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, (далее - тренеры) понимается совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.1. Тренеры пользуются в организации следующими правами:

- 1) свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;
- 2) право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;
- 3) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной

деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;

4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;

5) право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

6) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

7) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

8) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров;

9) иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. Тренерам СШ вправе предоставлять следующие социальные гарантии:

1) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) – 18 часов;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в три года;

3) право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 14 календарных дней;

4) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором организации в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров в организациях, определяется правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами организации, трудовым договором, режимом работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России.

3.4. Тренерам и иным специалистам СШ, 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, в соответствии с принятым коллективным договором.

3.5. В трудовых отношениях с тренером, предусмотрены следующие обязанности тренера:

1) осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой спортивной подготовки;

2) соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

3) необходимость уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

4) применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;

5) учет особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

6) прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

7) прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

8) прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

9) соблюдение устава организации, не нарушать локальные нормативные акты организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

3.6. Особенности регулирования труда работников образовательных организаций, подведомственных Министерству спорта Российской Федерации, определены действующим законодательством Российской Федерации.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Режим труда и отдыха в СШ определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка СШ, учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом СШ.

4.1.2. Для руководителей, учебно-вспомогательного персонала (кроме администраторов и медработника), технического персонала (кроме сторожей и уборщиков служебных помещений) устанавливается 40-часовая 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Для медработника устанавливается 39-часовая 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье. Для администраторов, сторожей и уборщиков служебных помещений устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику. Продолжительность рабочего времени для работников, работающих по совместительству, составляет 20 часов в неделю.

4.1.3. Для тренеров и инструкторов-методистов ФСО СШ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учетом норм часов работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.1.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работы, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплата по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.95,97 ТК РФ).

4.1.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера.

4.1.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров и других работников СШ

4.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Не требуется согласие работника, и работодатель имеет право привлечь к работе в выходной и нерабочий праздничный день:

- тренеров, в соответствии с ч.3 ст.113 ТК РФ, ч.5 ст.348.1 ТК РФ;
- работников, работа которых вызвана необходимостью обслуживания населения (ч.6 ст.113 ТК РФ).

4.1.8. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.1.9. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ч.1 ст.126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (ч.3 ст. 126 ТК РФ).

4.1.10. Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Для директора, заместителя директора, инструктора-методиста ФСО, тренера, осуществляющих спортивную подготовку, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 4 календарных дня в соответствии с трудовым законодательством;
- 10 календарных дней в соответствии с отраслевым соглашением между Татарстанским Республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта Республики Татарстана на 2018-2021 годы (зарегистрировано в министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан № 233 от 21.09.2018) и дополнительным соглашением №1 к Отраслевому соглашению между Татарстанским Республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и Министерством спорта РТ на 2018-2021 годы (зарегистрировано в министерстве труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан № 233/1 от 15.11.2018г.).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять работникам краткосрочный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- бракосочетание работника – 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- переезд на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- проводы сына в армию – 1 рабочий день;
- похороны близких родственников – 3 рабочих дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 рабочих дня (ст. 116 ТК РФ);
- в День знаний (1 сентября) работникам, имеющих детей, идущих в первый класс - 1 рабочий день;
- в День последнего звонка школьников (11 класс) – 1 рабочий день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 рабочих дня.

4.2.2. Предоставлять работникам – дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, отработавшим 20 и более лет в этой организации (СШ «Заря») – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года листов нетрудоспособности – 3 календарных дня (ст. 116 ТК РФ);
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ:

заместитель директора учебного отдела	5 дней
заместитель директора	3 дня
главный бухгалтер	3 дня
инструктор-методист ФСО	3 дня

4.2.3. Предоставить за непрерывный восьмичасовой рабочий день за персональным компьютером ежемесячно 1 оплачиваемый день по письменному заявлению следующим категориям работников: заместители директора, главный бухгалтер, бухгалтер, инструктор-методист ФСО.

4.2.4. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст.ст.128,263 ТК РФ):

-работающим пенсионерам по старости (возрасту)

-до 14 календарных дней в году,

-работающим инвалидам

-до 60 календарных дней в году,

-родителям и женам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы

-до 14 календарных дней в году,

-работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери

-до 14 календарных дней в году.

4.2.4. Предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или один свободный день в месяц.

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

4.2.6. 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.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

V. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны исходят из того, что:

5.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.1.2. Заработная плата (оплата труда) работника исчисляется в соответствии с окладной системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и определяется исходя из:

- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.1.3. Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Выплаты производятся:

- за первую половину месяца 20 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца 05 числа следующего месяца.

5.1.4. В соответствии со ст.142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

5.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

5.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

5.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

5.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию согласно ТК РФ.

5.2.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

5.2.5. Оплату труда во время карантина и других случаях представляющих опасность для здоровья работников - в полном объеме.

5.2.6. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются согласно документам о специальной оценке условий труда и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

5.2.7. Выплату работникам надбавки в размере 20%тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (22.00час. - 06.00час.).

5.2.8. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке в связи с невыполнением настоящего коллективного договора, республиканского, территориального Соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату работникам в полном размере.

5.2.9. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.2.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 151 ТК РФ)

5.2.11. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст. 1, 2 ФЗ № 180 от 22.12.2005 г.; № 234-ФЗ от 19.12.2006 г.): три дня за счет работодателя, остальные дни за счет фонда социального страхования.

5.2.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель СШ.

5.3. Профсоюз:

5.3.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов СШ по оплате труда.

5.3.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

5.3.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

VI. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

6.1.2. Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, следующим категориям работников:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшим в СШ свыше 10 лет,
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет,
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет,
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года,
- председателям первичной профсоюзной организации.

6.1.3. Подготовку и проведение аттестации тренерам и инструкторам-методистам ФСО в соответствии с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.1.4. Повышение квалификации тренерам и инструкторам-методистам ФСО не реже одного раза в три года, возможно проведение аттестации тренерам и инструкторам-методистам ФСО за счет средств работодателя.

6.1.5. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст.168,187 ТК РФ).

6.1.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

6.2. Профсоюз осуществляет:

6.2.1. Общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышении квалификации работников СШ.

6.2.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации тренерам и инструкторам-методистам СШ, утверждении квалификационных характеристик работников.

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Стороны подтверждают:

7.1.1. На время приостановки работ в СШ органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

7.1.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при не обеспечении его средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения опасности. В случае если предоставления другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

7.1.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя (ст.226 ТК РФ).

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить право работников СШ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

7.2.2. Предусматривать ежегодно расходование средств на мероприятия по улучшению условий и охране труда в размере не менее 1,5% фонда оплаты труда.

7.2.3. Создать в СШ комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.2.4. Провести в СШ оценку рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

7.2.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками СШ.

7.2.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.228-230 ТК РФ).

7.2.7. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих от несчастных случаев на производстве в соответствии с законодательством.

7.2.8. Возмещать работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном объеме потерянного заработка, а также выплачивать потерпевшему единовременную компенсацию в соответствии с законодательством из внебюджетных средств.

Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.2.9. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников (ст.ст.212,213 ТК РФ).

7.2.10. Обеспечивает технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение СШ, их филиалов, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.2.11. Оказывать материальную поддержку для участия в официальных соревнованиях, предусмотренных календарным планом.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

7.3.2. Заключает с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год.

7.3.3. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников СШ.

7.3.4. Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев.

7.3.5. Предъявляет требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.3.6. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

VIII. РЕШЕНИЕ СОЦИАЛЬНО-БЫТОВЫХ ВОПРОСОВ

8.1. Стороны договорились о том, что работодатель:

8.1.1. Создает условия по обеспечению работников местом для приема пищи в перерыв.

8.1.2. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа учреждения физической культуры и спорта средства, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи работникам.

Выделение денежной суммы из внебюджетных средств работникам на поощрение (премии) по итогам учебного года (согласно Положения о поощрении по итогам учебного года):

1.	Подготовка высококвалифицированных спортсменов и достижение высоких спортивных результатов	5000,00 рублей
----	--	----------------

2.	Подготовка: - Мастера по виду спорта, - кандидатов в Мастера спорта по виду спорта.	5000,00 рублей 1000,00рублей
3.	Внесение большого вклада в подготовку юных спортсменов	3000,00 рублей
4.	Активное участие в организации и проведении спортивно-массовых мероприятий СШ и города	3000,00 рублей
5.	Обеспечение качественного рабочего процесса, качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	3000,00 рублей

Выделение денежной суммы из внебюджетных средств работникам на поощрение и оказание материальной помощи:

		% от основного оклада		
		Стаж работы до 5 лет	Стаж работы свыше 5 лет	Стаж работы свыше 10 лет
1.	Выделение средств основным работникам в связи с юбилейными датами и выходом на пенсию	20%	30%	50%
2.	Выделение средств в связи с бракосочетанием сотрудника	5000,00 рублей		
3.	Материальная помощь в случае смерти близких родственников	2000,00 рублей		
4.	Выделение средств сотрудникам, имеющим детей - будущих первоклассников	1000,00 рублей		
5.	Материальная помощь сотрудникам при рождении ребенка	5000,00 рублей		

8.2. Стороны договорились о том, что Профсоюз:

8.2.1. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета на юбилей, похороны близких родственников.

8.2.2. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Законом РТ «О профессиональных союзах».

9.1.2. С учетом мнения Профсоюза рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза по инициативе работодателя (ст.ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- согласно специальной оценке условий труда рабочего места установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его вынесения (ст.ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- разработка инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- порядок учета мнения (мотивированного мнения) выборного профсоюзного органа осуществляется в соответствии со ст.ст.372,373 ТК РФ.

9.1.3. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.4. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- экспертной комиссии;
- комиссии по социальному страхованию;

9.1.5. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, совещаний, мероприятий, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

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

9.1.8. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374,376 ТК РФ);

9.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

Члены КТС не могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия комиссии. Увольнение членов комиссии по инициативе администрации, помимо соблюдения общего порядка увольнения, производится только с согласия КТС.

Х КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

III.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

III.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников СШ.

III.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

III.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов.

III.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

Подписи сторон:

Директор
МАУ «СШ «Заря»

И.В. Резников

Представитель работников:

Председатель профкома

О.В. Султанова

Принято

на собрании трудового коллектива

Председатель собрания

Т.З. Каримова

20 19 г.

