

Согласован:
Кукморским территориальным комитетом
Профсоюза работников госучреждений и
общественного обслуживания

Доверенное лицо  Р.Н. Гаянова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Зилант»
Кукморского муниципального района Республики Татарстан
(МБУ «СШ «Зилант»)

на 2021-2023 годы

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
Центре занятости Кукморского
муниципального района РТ
Регистрационный № _____
от _____ 20 _____ года

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан Государственное казенное учреждение «Центр занятости населения Кукморского района»	
РЕГИСТРИРОВАНО	
12	апреля 2021
№ 21/21-23/рд	
Подпись	



РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
 муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа «Зилант» Кукморского муниципального района Республики Татарстан, в лице директора Файзуллина Рустема Гиниятовича, именуемого далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Зилант» Кукморского муниципального района Республики Татарстан, именуемой далее «Профсоюзный комитет», в лице ее председателя Низамиевой Лейсан Кыяметдиновны.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Законом Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-XII «О профессиональных союзах»;
- Законом Республики Татарстан от 26.07.2004 № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан»;
- Указом Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;
- Отраслевым соглашением между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта Республики Татарстан на 2018 – 2021 годы (далее – Отраслевое соглашение);
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа «Зилант» Кукморского муниципального района Республики Татарстан и заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы труда.

1.4. Коллективный договор распространяется:

- на всех работников организации, в том числе на работодателя, на работников всех структурных подразделений, включая работников

Профсоюзного комитета;

- на работников – членов профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюзного комитета;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организацией (в части специально оговоренных льгот).

Нормы коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы труда, обязательны для применения во всех структурных подразделениях организации.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 ТК РФ на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения).

1.7. При ведении коллективных переговоров при подготовке и заключении Коллективного договора Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем работников, представляющим интересы работников по вопросам труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.8. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия Коллективного договора и выполнять его положения;
- знакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами организации, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, размещения информации на стенах, сайте учреждения и др.).

1.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- представлять интересы работников – членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива организации;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.10. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами и соответствующими органами службы занятости. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам службы занятости необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

РАЗДЕЛ 2.

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА

2.1. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

- проводить политику, направленную на повышение производительности труда, на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих;
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами;
- содействовать формированию и развитию института наставничества в организации;
- проводить подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в том числе при введении профессиональных стандартов);
- предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением (статья 22 ТК РФ);
- сотрудничать с Профсоюзным комитетом, своевременно рассматривать его конструктивные предложения и требования;
- разрешать трудовые споры посредством переговоров;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах (статья 22 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять интересы работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;
- осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов работников при реорганизации организации, при проведении мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов (статьи 82, 196 ТК РФ);
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
- вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и

программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

- не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;

2.4. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- способствовать производительности труда, использовать передовой опыт коллег;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

РАЗДЕЛ 3.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, Республиканским, Отраслевым соглашениями и настоящим Коллективным договором (главы 10, 11 ТК РФ), должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем, не допускается (статья 15 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.3. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не

обусловленной трудовым договором и препятствовать в осуществлении им самозащиты трудовых прав (статья 60 ТК РФ).

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работников сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработка плата.

3.5. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (статья 65 ТК РФ).

3.6. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ). Об изменении условий труда по инициативе Работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (статья 74 ТК РФ).

3.8. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (глава 13 ТК РФ).

3.9. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору (Приложение №1).

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (статья 189 ТК РФ).

3.10. При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 ТК РФ, а также лиц, ранее работавших в организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

3.11. Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (статьи 92, 93 ТК РФ), для следующих работников на основании их личных заявлений, например, для:

- лиц, частично утративших трудоспособность;
- женщин с двумя и более детьми дошкольного возраста.

3.12. Для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе:

- для инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций, осуществляющих спортивную подготовку, - не более 36 часов в неделю;
- для тренеров физкультурно-спортивных организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 18 часов;

3.13. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, в соответствии с постановлением Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР», предоставляется не менее 2-х часов в неделю свободного от работы времени или один свободный день в месяц полностью оплачиваемые.

3.14. По соглашению между работником и работодателем устанавливается, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Неполное рабочее время обязательно устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

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

3.15. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым они могут

привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

3.16. По просьбе работников, им может предоставляться перерыв для совершения религиозных обрядов. Это время не включается в рабочее время, продолжительность определяется по соглашению сторон (пункт 6 статьи 19 Закона Республики Татарстан от 14.07.1999 № 2279 «О свободе совести и о религиозных объединениях»).

3.21. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в удобное время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;
- работнику (мужу) в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных иными федеральными законами,
- иным категориям работников в соответствии с законодательством.

3.22. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день;
- инвалидам, работникам организаций - не менее 30 календарных дней;

3.23. Директору, заместителю директора, тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, осуществляющих спортивную подготовку, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 4 календарных дня в соответствии с трудовым законодательством;
- 10 календарных дней в соответствии с Отраслевым соглашением.

3.24. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам организаций:

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня, в соответствии с Перечнем должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (статья 119 ТК РФ);
- отдельным категориям медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

3.25. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-

инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.26. Работодатель вправе при наличии финансовых возможностей предоставить оплачиваемый дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам:

- по случаю бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- по случаю бракосочетания своих детей - 2 календарных дня;
- по случаю рождения ребенка (для отца) - 1 календарный день;
- по случаю смерти близких родственников (супруга, родителей, детей, родных братьев и сестер) - 3 календарных дня;
- в связи с проводами сыновей на срочную службу по призыву – 2 календарных дня;
- в связи с проводами ребенка в школу 1 сентября – 1 календарный день;
- родителю ребенка 11 класса в день последнего звонка- 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы – 1 календарный день;
- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;
- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случая ухода за детьми) – 3 дня;
- работникам, проработавшим в данной организации 15 и более лет – 3 дня;

3.28. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, работнику по его письменному заявлению может при наличии уважительных причин быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.29. Работодатель обязуется предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях, помимо случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 128 ТК РФ):

- работникам для прохождения медицинских осмотров для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа 7 календарных дней;
- работникам для санаторно-курортного лечения 14 календарных дней.

3.30. Работодатель предоставляет дополнительные дни с сохранением среднего заработка и места работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

РАЗДЕЛ 4.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров.

4.1. При заключении трудового договора с тренерами и спортсменами необходимо руководствоваться статьей 348.2 ТК РФ с учетом положений Отраслевого соглашения.

4.2. В штатном расписании организации рекомендуется предусматривать должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

4.3. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 ТК РФ, обязательными условиями для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;

- обязанности работодателя обеспечить проведение углубленного медицинского обследования спортсмена, не реже двух раз в год.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из законных представителей, а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на

основании предварительного медицинского осмотра спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет.

4.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в организации, регламентирующими трудовые отношения.

4.5. Тренеры пользуются 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, музеинм 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 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.

4.6. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4.8. Тренерам и иным специалистам организаций отрасли, 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, сохраняется заработка плата в указанный период.

4.9. В трудовой договор, заключаемый с тренером, включаются

следующие обязанности:

- по соблюдению общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, а также по принятию мер по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами);
- по осуществлению деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечению в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой спортивной подготовки;
- по соблюдению правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;
- о необходимости уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;
- по применению методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;
- по учету особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдению специальных условий, необходимых для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействию при необходимости с медицинскими организациями;
- по прохождению аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;
- по прохождению в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;
- по прохождению в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- по соблюдению устава организации, не нарушать локальные нормативные акты организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

РАЗДЕЛ 5.

ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с ТК РФ, обязательствами Республиканского соглашения и Соглашения о минимальной заработной плате в Республике Татарстан (далее – МЗП).

5.2. Системы оплаты труда, устанавливаются согласно Положению об оплате труда с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 135 ТК РФ).

5.3. Работодатель обеспечивает реализацию мер по соблюдению сроков выплаты заработной платы.

5.4. Работникам, переведенным с их письменного согласия на

нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2 месяцев с тем, чтобы их заработка равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

5.5. Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработка.

5.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработка в течение 2 месяцев со дня перевода; при переводе в связи с трудовымувечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

5.7. Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и других работников производится на основе должностных окладов. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже размера, предусмотренного в Положении об оплате труда.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, трудовым договором (статья 147 ТК РФ).

5.9. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) работнику выплачивается доплата (статья 154 ТК РФ).

5.10. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

5.11. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.12. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положению о премировании.

5.13. 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 доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.14. Работникам, направляемым в служебную командировку, служебную поездку возмещаются все связанные с ней расходы.

5.15. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной

форме каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока для выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.16. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату два раза в месяц: за первую половину месяца не позднее 30 числа отчетного месяца, за вторую половину месяца не позднее 15 числа следующего за отчетным месяца;
- производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

5.17. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней без уважительных причин работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы. Оплату за период приостановки работы производить, как при оплате за простой по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст.142, 236 ТК РФ).

5.18. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации, обязательствами Республиканского соглашения;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан с требованием о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;
- содействовать обращению работников в комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;
- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через Комиссию по трудовым спорам, суд.

РАЗДЕЛ 6.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Все вопросы, связанные с изменением штатного расписания организации,

рассматриваются с участием Профсоюзного комитета.

6.1. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

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

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

6.4. При проведении аттестации работников, а также при сдаче квалификационного экзамена в состав аттестационной комиссии включаются представители Профсоюзного комитета.

6.5. Работодатель рассматривает ходатайства Профсоюзного комитета о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами РФ (и др.).

6.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов работ, ухудшения финансово-экономического положения организации.

6.7. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

6.9. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- лица, проработавшие на предприятии свыше 5 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

Закон предусматривает это право и для одиноких матерей военнослужащих, проходящих военную службу по призыву (ст. 23).

-работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

-лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

-лица, обучающиеся в ВУЗах.

6.10. Работодатель обязуется:

расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;

обеспечить опережающим обучением высвобождаемых работников с учетом возможного трудоустройства;

внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в организации и через центр занятости.

6.11. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под подписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, предоставляется свободное от работы время не менее – 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

6.12. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства и положений настоящего договора при увольнении работников по соответствующим основаниям.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

С привлечением специалистов службы занятости, юристов разъясняет высвобождаемым работникам их права и гарантии, а также порядок постановки на учет в службу занятости, о льготах.

РАЗДЕЛ 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 212 ТК РФ);

- обеспечить проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом;

- обеспечить предоставление работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра;

- обеспечивать работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, моющими и дезинфицирующими средствами;

- обеспечивать систематическое пополнение аптечек первой помощи;

- проводить специальную оценку условий труда с последующей сертификацией работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ) не реже одного раза в 5

лет и ознакомление работников с результатами специальной оценки условий труда;

- обеспечить представительство выборного профсоюзного органа в составе аттестационной комиссии (ст. 218 ТК РФ);

- создать службы охраны труда (или ввести должность специалиста по охране труда) в соответствии с Межотраслевыми нормативами, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001 г. № 10 (ред. от 12.02.2014) (ст.217 ТК РФ);

- в целях организации сотрудничества по охране труда работодателей и работников создать в организации на паритетной основе совместный комитет (комиссию) по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ и Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2006г. №413;

- обеспечить совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета) проведение контроля за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением коллективного договора (соглашения) по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

- создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда и предоставлять им для выполнения необходимое время (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.94 г. № 30, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации;

- установить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда дополнительные социальные гарантии: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе.

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда (Приложение 4), состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

- обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

- обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 и Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7.

- не допускать применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статьи 253, 265 ТК РФ,

постановления Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №№ 162, 163).

- использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.2. Женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003г. № 118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов Сан Пин 2.2.2/2.4.1340-03» (с изм. от 25.04.2007г., 03.09.2010г., 21.06.2016 г.);

7.3. В соответствии с частью 7 статьи 220 ТК РФ за отказ работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

7.4. Постановления Профсоюзного комитета по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Работодателем.

7.5. В случае установления факта грубой неосторожности работника, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения Профсоюзного комитета.

7.6. Работодатель организует санаторно-курортное лечение работников, а также оздоровительный отдых членов их семей в соответствии с законодательством РФ в пределах средств, выделяемых на эти цели из федерального бюджета и Фонда социального страхования РФ.

7.7. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий, а также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (Указ Президента Российской Федерации от 24.03.2014 № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.06.2014 № 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).

7.8. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

- незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.9. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, выполнением колдоговорных обязательств. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности;

- работу постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда и правил безопасности;

- необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

- контроль за целевым расходованием средств работодателя на охрану труда и технику безопасности;

- обеспечивает общественный контроль за решением вопросов правильным начислением и своевременной выплатой вреда.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров Работодатель и Профсоюзный комитет договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим Коллективным договором.

8.2. Работодатель с учетом финансовых возможностей совместно с Профсоюзным комитетом (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств) предусматривает:

- выплату работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста материального вознаграждения;

- выплату материальной помощи в случае смерти близких родственников работника (отец, мать, муж, жена, дети) – 3000 руб.

- единовременные выплаты работникам в связи с юбилеем (женщинам,

достигшим возраста 50, 55, 60 лет, мужчинам достигшим возраста 50, 60, 65 лет) – 1000 руб.

- инвалидам в декаду инвалидов (работающим) – 1000 руб.
- многодетным (имеющим 3 и более несовершеннолетних детей) в День семьи (15 мая) – 1000 руб.

-единовременные выплаты работникам на приобретение санаторно-курортной оздоровительной путевки (при наличии финансовых средств).

Решение о единовременной выплате и возможности увеличении ее размера с учетом финансово-экономического положения работодателя принимается совместно с Профсоюзным комитетом на основании соответствующих документов.

8.3. Работодатель устанавливает поощрение работникам награжденных Почетными грамотами и Благодарственными письмами:

- Правительства РФ и РТ- 4000 руб.;
- Министерства спорта РТ –3000 руб.;
- Главы администрации Кукморского муниципального района - 2500 руб.;
- МУ «УДМС Исполнительного комитета Кукморского муниципального района РТ – 1500 руб.;
- Администрацией МБУ «СШ «Зилант» Кукморского муниципального района – 1000 руб.;
- Рескома Профсоюза работников государственных учреждений РТ – 1500 руб.;
- Кукморского территориального комитета профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания –1000 руб.

Решение о выплате поощрения и возможности увеличении ее размера принимается директором МБУ «СШ «Зилант» совместно с Профсоюзным комитетом на основании мотивированного заявления работника и соответствующих документов.

8.4. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

8.5. Работодатель и Профсоюзный комитет организует чествование работников в связи с торжественными событиями.

8.6. Профсоюзный комитет проводит организаторскую работу по оздоровлению детей и проведению детских новогодних елок.

8.7. Работодатель обязуется оказывать помощь в ритуальных услугах в связи со смертью работника МБУ «СШ «Зилант», неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из организации.

8.8. Работодатель обязуется осуществить выплату материальной помощи дополнительно за счет средств, полученных от приносящих доход деятельности, в следующих случаях:

утраты имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.) -2000 руб.;

особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с

увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов) - 2000 руб.

Решение о выплате материальной помощи и возможности увеличении ее размера принимается директором МБУ «СШ «Зилант» совместно с Профсоюзным комитетом на основании мотивированного заявления работника и соответствующих документов.

Профсоюзная организация оказывает материальную помощь на лечение и восстановление здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем (не связанные с производственной травмой) при условии, что у работника стаж в данной организации составляет не менее 2 лет и если он является членом профсоюза. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается Профсоюзным комитетом на основании мотивированного заявления работника и соответствующих документов.

Профсоюзная организация выделяет средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников (супруга, родителей, детей), рождения ребенка, бракосочетания, юбилейных данных, при серьезных материальных затруднениях (на основании мотивированного заявления работника и соответствующих документов).

8.9. Работодатель в целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводит работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167 –ФЗ от 15.12.2001г. "О страховых пенсиях" Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ; Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);

сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ документы, необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве, в размере, который определяется решением, принятым совместно с Профсоюзным комитетом;

обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (единого социального налога);

своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;

разъясняет реализацию Программы негосударственного пенсионного

обеспечения работников образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004г.

РАЗДЕЛ 9.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на социальную защиту молодежи организации.

9.2. Для обеспечения в организации социальной защиты молодежи стороны Коллективного договора договорились:

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- создать совет молодых специалистов;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

9.3. Работодатель обязуется:

- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со статьями 173, 174, 175, 176, 177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз;
- вести целенаправленную подготовку молодых специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования и последующим трудоустройством в учреждении.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- создать в учреждении молодежную комиссию Профсоюзного комитета;
- использовать нормативную правовую базу для усовершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

РАЗДЕЛ 10.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет МБУ «СШ «Зилант» Кукморского муниципального района Республики Татарстан в лице

председателя профкома Низамиевой Лейсан Кыяметдиновны и его представителей единственным полномочным представителем работников.

10.2. Работодатель обязуется:

- производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем. (В случае прохождения процедур банкротства (ликвидации предприятия) перечисление членских профсоюзных взносов производится одновременно с выплатой заработной платы);
- оказывать содействие профорганизации, Профсоюзному комитету в их деятельности (статья 377 ТК РФ);
- гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;
- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам;
- информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации Коллективного договора, не позже чем за 7 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;
- предоставить Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт и др. (статья 377 ТК РФ);
- предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;
- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы, в том числе за счет средств учреждения;
- предоставлять свободное время не освобожденному председателю профкома до 4-х часов в неделю с сохранением среднего заработка;
- предоставлять не освобожденному от основной работы председателю профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу дополнительный оплачиваемый отпуск – 10 календарных дней.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- способствовать росту производительности труда, укреплению

трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;

- контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;
- предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
- информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного договора, отраслевого и других соглашений, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;
- осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан, судебные органы и органы прокуратуры;
- не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд, для решения вопроса по их перечислению;

РАЗДЕЛ 11.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны признают и обязуются выполнять:

- Генеральное соглашение, заключаемое между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительства РФ;
- Генеральное соглашение, заключаемое объединениями профсоюзов, работодателей и Кабинетом Министров РТ;
- соглашения, заключаемые в рамках социального партнерства между профсоюзами и министерствами;
- специальное территориальное соглашение между профсоюзами, работодателями и администрацией города.

11.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

11.2. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

11.3. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 ТК РФ, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.4. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания, размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. С текстом коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров.

11.5. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в

период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в органе службы занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

11.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

11.7. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

11.8. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 30 п. 2 Закона РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 54, 55 ТК РФ).

11.9. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

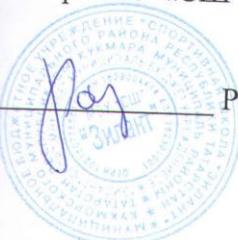
1. Правила внутреннего трудового распорядка работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Зилант» Кукморского муниципального района Республики Татарстан.
2. Положение «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Зилант» Кукморского муниципального района Республики Татарстан».
3. Штатное расписание.
4. Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзной организацией МБУ «СШ «Зилант» Кукморского муниципального района РТ на 2021 год.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Зилант» Кукморского муниципального района Республики Татарстан

«12» августа 2021 г.

Представитель работодателя:

Директор МБУ «СШ «Зилант»



Р.Г. Файзуллин

Представитель работников:

Председатель профкома
МБУ «СШ «Зилант»



Л.К. Низамиева

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью всего
93 (девяносто три) листа.

Директор МБУ «СШ «Зилант»
Р.Г. Файзуллин



Р.Г. Файзуллин