

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа «САБА-АРЕНА»
Сабинского муниципального района Республики Татарстан
на 2019-2021 год

от работодателя:

Директор
МБУ «СШ «САБА-АРЕНА»



А.Ф.Багманов

от работников:

Председатель профкома
МБУ «СШ «САБА-АРЕНА»

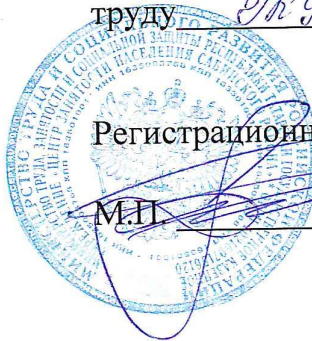
Г.Х.Зарипова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

В органе по
труду

ОКУ, 18378 Сабинского района
(наименование органа)

Регистрационный № 25 от « 12 » марта 2020 г.



М.П.

Габтеррахманов Д.Ф.

В территориальном профсоюзном органе:

(наименование органа)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ г.

Председатель РК профсоюза:

Г.Х. Зарипова
(подпись, Ф.И.О.)



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа «САБА-АРЕНА» Сабинского муниципального района Республики Татарстан (МБУ «СШ «САБА-АРЕНА», Учреждение), в лице директора, именуемого далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МБУ «СШ «САБА-АРЕНА», именуемой далее «Профсоюзный комитет», в лице председателя.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении, и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности Учреждения, повышения жизненного уровня работников и их членов семьи на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников коллектива;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот);
- на членов профсоюза – в части льгот, представляемых за счет средств профсоюзного бюджета.

1.4. 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 дополняют настоящий.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставление отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; в разрешении трудовых споров и др.;

- соблюдать условия настоящего договора и выполнять его положения.

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздержаться от организации забастовок в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем принятых обязательств.
- соблюдать условия настоящего договора и выполнять его положения.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписывающие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

1.8. Не реже одного раза в год информируют работников о выполнении коллективного договора.

1.9. В ходе колдоговорной кампании обеспечивают выборным профсоюзным органам беспрепятственное получение информации по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым вопросам, кроме информации, представляющей коммерческую тайну.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением и трудовым законодательством Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в МБУ «СШ «САБА-АРЕНА».

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.4. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя производится только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2.5. Рабочее время и время отдыха работников регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками рабочего времени разрабатываемых и утвержденных работодателем при согласовании с профсоюзным комитетом.

2.6. При пятидневной рабочей неделе выходными днями для работников являются суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

2.7. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по согласованию с профсоюзным комитетом по письменному приказу руководителя с оплатой труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.8. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск медицинских работников составляет 42 календарных дня.

Тренерам, инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, заместителям директора по спортивной работе, осуществляющих спортивную подготовку, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

4 календарных дня в соответствии с трудовым законодательством;

10 календарных дней в соответствии с настоящим Соглашением.

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

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей этого отпуска не может быть менее двух недель.

2.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, проработавшим в течение календарного года без листков нетрудоспособности – не менее 3-х календарных дней;

- иным категориям работников, в соответствии с данным договором, иными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель обязуется предоставить дополнительные дни отдыха, оплачиваемые полностью, в связи:

- со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) - 3 рабочих дня;

- со смертью родственников (родителей супруга, брата, сестры) - 1 рабочий день;

- с рождением ребенка (для отца) - 1 рабочий день;

- родителю для проводов ребенка в школу в первый класс - 1 рабочий день;

- родителям для провода сына в армию - 1 рабочий день;

- в связи с бракосочетанием работника - 3 рабочих дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника - 1 рабочий день;

- в связи с переездом на новое место жительства - 1 рабочий день;

- согласно постановлению СМ ТССР № 261 от 14.06.1991 г. Женщинам, (опекунам, попечителям), имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется

еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц (на усмотрение Работодателя), оплачиваемый в размере 100% заработной платы.

- женщинам (опекунам, попечителям), имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц.

2.10. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (до 15 декабря).

2.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются с учетом причины заявления и производственной возможности в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

-работникам для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа - 7 календарных дней, санаторно-курортного лечения 20 календарных дней;

2.12. Предоставляет право бесплатного посещения комплекса и пользования спортивным инвентарем работникам МБУ «СШ «САБА-АРЕНА» 2 раза в неделю или 8 раз в месяц (разрешается передавать абонемент членам семьи).

Пенсионерам, вышедшим на пенсию из МБУ «СШ «САБА-АРЕНА» предоставить право возможности бесплатно посещать комплекс 2 раза на День Защитника Отечества мужчинам, 2 раза на Международный день 8 марта женщинам, по 2 раза на Международный день пожилых людей и на Новый год – мужчинам и женщинам.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников МБУ «СШ «САБА-АРЕНА» определяется Положением об оплате труда, их личным трудовым вкладом, не ограничивается максимальными размерами и осуществляется в соответствии с законодательными, нормативно-правовыми актами.

3.2. Системы стимулирования труда устанавливаются на основании Положения о премировании и материальном стимулировании работников МБУ «СШ «САБА-АРЕНА» с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы. Оплата за период приостановки работы производится, как при оплате за простой по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

3.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 30 числа каждого месяца и 15 числа следующего месяца.

3.5. Оплата работы в сверхурочное время производится за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

3.6. Размер оплаты труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится в размере 50% от оклада.

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

3.8. Доля тарифной части в составе заработной платы работников не менее 50%.

Оплата пособия по временной нетрудоспособности первых трех дней производится за счет средств работодателя с учетом непрерывного трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. 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.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.9. За каждый час работы(работникам охранной системы) в ночное время (с 22-00. до 06-00.) работнику выплачивается доплата не менее 20% часовой тарифной ставки оклада, должностного оклада)

3.10. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда работников, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

3.11. При направлении работников на переквалификацию с отрывом от производства по инициативе работодателя, на весь период обучения за работниками сохраняется средняя заработная плата.

3.12. Работникам, направляемым в служебную командировку, возмещаются все связанные с нею расходы. Величину суточных при этом устанавливается в размере не менее 200 руб. и не более 500 руб. (не ниже размера суточных, установленного Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета).

3.13. До 50% средств, полученных от предпринимательской деятельности и платных услуг возможно использовать для премирования и стимулирования работников МБУ «СШ «САБА-АРЕНА».

3.14. Профком через Республиканский комитет Профсоюза:

- предоставляет членам Профсоюза, льготные санаторно-курортные путевки на особых условиях оплаты: в профсоюзные здравницы Республики Татарстан со скидкой 15% от их стоимости, в профсоюзные здравницы Российской Федерации

со скидкой 20% от стоимости, в том числе на особых условиях оплаты (в рассрочку);

- предоставляет членам Профсоюза беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе: до 50 тысяч рублей на возмещение расходов, связанных с лечением, дорогостоящим медицинским обследованием, проведением операций, до 20 тысяч рублей на неотложные нужды (в соответствии с Положением о предоставлении членам профсоюза беспроцентных целевых денежных средств на возвратной основе).

- оказывает материальную помощь членам Профсоюза, из «Фонда социальной защиты» в связи со стихийными бедствиями, несчастным случаем на производстве, получением инвалидности при исполнении трудовых обязанностей, несчастным случаем, произошедшим по пути на работу или с работы в течение 2 часов.

4. ОХРАНА ТРУДА

4.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

4.2. Работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить:

- контроль безопасности проведения работ, своевременным проведением инструктажей по охране труда на рабочих местах, обучение безопасным приемам работы и вопросам нового законодательства по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России №302н от 12 апреля 2011 г.;

- систематическое пополнение аптечек первой помощи и проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом;

- ввести должность инженера по охране труда (или создать службу охраны труда) в соответствии с Межотраслевыми нормативами, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001 г. № 10;

- в целях организации сотрудничества по охране труда работодателей и работников создать в организации на паритетной основе совместный комитет (комиссию) по охране труда;

- 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;

- установить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда, а также иным сотрудникам, повышающим квалификацию, дополнительные социальные гарантии: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе;

- Соблюдать нормы предельно допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжести вручную.

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения

по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работники, принимавшие активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в МБУ «СШ «САБА-АРЕНА» представляются к поощрению руководством по ходатайству Профсоюзного комитета ежегодно до 25 декабря.

4.3. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в Учреждении, 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.

4.4. Работодатель обеспечивает оперативное информирование в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами, органов местного самоуправления о произошедших авариях и случаях травматизма с изложением причин.

4.5. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5. ЗАНЯТОСТЬ. ПОДГОТОВКА КАДРОВ

5.1. 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.

5.2. 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.

5.3. Использовать на подготовку, переподготовку, повышение квалификации персонала до 3% средств от расходов на оплату труда;

5.4. Организовать процесс непрерывного обучения работников (1 раз в 5 лет) на базе учебных заведений в целях повышения квалификации кадров, финансируемых из федерального бюджета;

5.5. 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.

5.6. Работодатель и профсоюзный комитет обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной

защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов работ, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения.

5.7. 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.

5.8. При сокращении численности или штата не допускается увольнение по инициативе работодателя одновременно двух работников из одной семьи.

5.9. 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 2-3 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в Учреждении;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- лица, обучающиеся в ВУЗах.

5.10. 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.

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

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

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Стороны договорились установить единовременное поощрение из средств внебюджетного фонда:

- выплату материальной помощи работникам в случае смерти работника и близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере 1000 руб.;
- единовременные выплаты работникам, женщинам и мужчинам, достигшим возраста 50 лет, при стаже работы в данной организации 3 и более лет - 3000 руб.;
- единовременные выплаты работникам, женщинам и мужчинам, достигшим возраста 50 лет, при стаже работы в данной организации от 1 года до 2 лет 11 месяцев - 1000 руб.;

- единовременные выплаты работникам, женщинам, достигшим возраста 55 лет, мужчинам достигшим 60 лет, при стаже работы в данной организации 3 и более лет - 5000 руб.;

- единовременные выплаты работникам, женщинам, достигшим возраста 55 лет, мужчинам достигшим 60 лет, при стаже работы в данной организации от 1 года до 2 лет 11 месяцев - 1000 руб.;

- единовременную выплату работникам при рождении ребенка в размере 1000 руб.;

- единовременную выплату работникам, у которых ребенок поступает в первый класс в размере 1000 руб.;

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

6.3. Работодатель и профсоюзный комитет организует чествование работников в связи с торжественными событиями и праздничными датами (Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день, День медицинского работника, День тренера, и т.д.).

6.4. Профсоюзный комитет проводит организаторскую работу по оздоровлению детей и проведение новогодних мероприятий.

6.5. По просьбе работников, обучающихся без отрыва от производства, устанавливаются индивидуальные режимы труда на работах, где условия работы допускают такую возможность. Эти условия оговариваются в трудовом договоре.

6.6. Работодатель заключает при необходимости договоры о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях прохождения производственной практики для учащихся и студентов.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель признает профсоюзную организацию МБУ «СШ «САБА-АРЕНА» в лице председателя профкома и его представителей полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставить возможность участия представителю профсоюзного комитета в работе Учреждения, в оперативных совещаниях на уровне руководителя.

7.1.2. Информировать сторону работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 5 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

7.1.3. Работодатель согласовывает с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

7.1.4. Предоставлять для работы профкома в бесплатное пользование помещение, телефоны, другие средства связи, размножения документов, транспортные средства, помещение для проведения профсоюзных собраний.

7.1.5. Ежемесячно производить удержание членских профсоюзных взносов в размере 1 % от оклада работников на основании заявлений членов профсоюза и перечислять на счет профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

В таком же порядке и на тех же условиях работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1 % от их оклада.

7.1.6. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств организации для выполнения своих 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.

Предоставлять не освобожденному от основной работы председателю профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу дополнительный оплачиваемый отпуск – 5 рабочих дней.

7.1.7. Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы Учреждения.

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, законами Российской Федерации: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Республики Татарстан «О профессиональных союзах» и др.

7.2.2. Способствует росту производительности труда, повышению качества услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывает работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

7.2.3. Контролирует соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием

работников члены профсоюзного комитета, других профсоюзных органов в Учреждении, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в Учреждении;
- требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

7.2.4. Через средства информации, имеющиеся в Учреждении информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.2.5. Предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.2.6. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого и других соглашений, вносит представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок.

7.2.7. В необходимых случаях предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. 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.

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

8.3. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.4. 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.

8.5. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

8.6. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Дата подписания коллективного договора

«9» 01 2020 г.

от работодателя:

Директор
МБУ «СШ «САБА-АРЕНА»
А.Ф. Багманов



от работников:

Председатель профкома
МБУ «СШ «САБА-АРЕНА»
Г.Х. Зарипова

 Г.Х. Зарипова

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Перечень работ с тяжелыми и вредными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.
2. Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах.
3. Перечень профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача средств индивидуальной защиты.
4. Перечень профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств
5. Трудовой договор. Дополнительное Соглашение к трудовому договору.
6. Правила внутреннего трудового распорядка.
7. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.
8. Положение об условиях и порядке проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников (где, в каком количестве и т. д.).
9. Положение о комиссии по трудовым спорам (КТС).
10. Положение о комитете (комиссии) по охране труда.

Приложение № 1

Перечень работ
с тяжелыми и вредными условиями труда,
за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда

№ п/п	Наименование должностей	Доплата за условия труда
1	Уборщик служебных помещений	4%
2	Средний медицинский	3%

Приложение №2

Положение о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и
периодических повторных медицинских осмотрах

№	Должность	Кратность медицинского осмотра
1.	Директор	При поступлении на работу: -осмотр терапевта; - обследование на туберкулез; -осмотр дерматовенеролога; -исследование крови: • на сифилис, • на гонорею, -мазок на ГН; -исследование на гельминтозы и энтеробиоз.
2.	Зам. директора по спортивной работе	
3.	Зам. директора по ХР	
4.	Главный инженер	
5.	Инженер по ОТ и ТБ	
6.	Контролер-кассир	
7.	Старший администратор	
8.	Мед. сестра	
9.	Администратор	
10.	Гардеробщик	
11.	Инструктор- методист физкультурно-спортивных организаций	
12.	Уборщик служебных помещений	В дальнейшем: -осмотр терапевта 1р. в год; -флюорография 1 р. в год -осмотр дерматовенеролога 1 р. В год; -исследование крови: • на сифилис 1 р. в год • на гонорею 1 р. в год;
13.	Лаборант	
14.	Слесарь-сантехник	
15.	Аппаратчик ХВО	
16.	Инспектор по кадрам	
17.	Секретарь-машинистка	
18.	Тренер	
19.	Техник	
20.	Дежурный по спортивному залу	

21.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	-бак. посев по эпид. показателями.
22.	Водитель	
23.	Бухгалтер	
24.	Экономист	
25.	Дворник	
26.	Сторож	
27.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	
28.	Механик по обслуживанию звуковой техники	
29.	Юрисконсульт	
30.	Слесарь-ремонтник систем вентиляции	

Медицинский осмотр сотрудников спортивной школы.

Проходят предварительный при поступлении на работу и периодически в соответствии с действующим законодательством. Результаты медицинского освидетельствования фиксируется в медицинских книжках. Периодический мед. осмотр проходят 1 раз в год.

Приложение № 3

Перечень
профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача
средств индивидуальной защиты

№	Наименование профессии (должности), вида работ	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Количество работников
1.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	2 на год	2
2.	Уборщик служебных помещений	Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные Сапоги резиновые Халат хлопчатобумажный	2 пары в год 6 пар в год 1 пара в год 1 в год	6
3.	Слесарь-ремонтник систем вентиляции	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированный	1 в год 6 пар в год	1
4.	Рабочий по	Костюм	1 в год	1

	комплексному обслуживанию и ремонту зданий	хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	12 пар в год	
5.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный Фартук хлопчатобумажный с нагрудником Рукавицы комбинированные Зимой дополнительно: Куртка на утепляющей прокладке Валенки Галоши на валенки В остальное время дополнительно: плащ непромокаемый	1 в год 1 в год 6 пар в год 1 на 2 года 1 пара на 2,5г 1 пара на 2 г. 1 на 3 года	1

Приложение № 4

Перечень
профессий (должностей) и видов работ, которым положена бесплатная выдача
сmyвающих и обезвреживающих средств

№	Наименование профессии (должности), вида работ	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи	Количество работников
1.	Гардеробщик	Мыло или жидкие моющие средства (для мытья рук)	300г. 500мл.	2
2.	Уборщик служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства	300г. 500мл.	6
3.	Дворник	Мыло или жидкие моющие средства (для мытья рук)	300г. 500мл.	2
4.	Слесарь-ремонтник систем вентиляции	Мыло или жидкие моющие средства (для мытья рук)	300г. 500мл.	1
7.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Мыло или жидкие моющие средства (для мытья рук)	300г 500мл.	1