

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Татарстан «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении города Набережные Челны «Спортивная школа №10» (далее Учреждение) и устанавливающим права и обязанности сторон, связанных с ними.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения
города Набережные Челны

« Спортивная школа № 10»

на 2019-2021 год

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
- работники Учреждения (далее Профсоюзная организация);
- работодатель, в лице - директора Зайнсеевой Оксаны Валерьевны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и иных социально-экономических вопросов;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его в полном объеме;

- знакомить с коллективным договором работников Учреждения, в том числе всех вновь принятых работников, и их при приеме на работу;

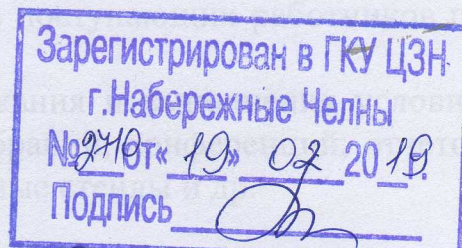
- обеспечивать гласность содержания коллективного договора путем проведения его на собраниях работников, через информационные средства массовой информации.

1.5.2. Профсоюзный комитет:

Утвержден на общем собрании

работников 16.01.2019

(дата)



без замечаний

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Коллективный договор разработан в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 г № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Татарстан «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
- 1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении города Набережные Челны «Спортивная школа №10» (далее Учреждение) и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работниками и работодателем, содержащим взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, социальных гарантий, льгот и компенсаций, развития социального партнерства.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
 - работники Учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее Профсоюзный комитет);
 - работодатель, в лице – директора Зайннеевой Оксаны Валерьевны.
- 1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.
- 1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:
 - 1.5.1. Работодатель:
 - признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и иных социально-экономических отношений;
 - соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
 - знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, 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, через информационные стенды и др.
 - 1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе учреждения;
 - осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
 - воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.
- 1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения и обязательно для выполнения работодателем и работниками.
- 1.7. Профсоюзный комитет Учреждения не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы на счет профсоюзной организации.
- 1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора:
- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
 - ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также центром занятости населения.
- Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны договорились о том, что:

- 2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.1.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, регламентирующими трудовые отношения, а также - в соответствии с порядком, установленным статьей 348.2 ТК РФ.

2.1.3. Трудовой договор с работниками Учреждения, как правило, заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

2.1.4. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.5. Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;

- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если по федеральным законам с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и

квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельств (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом.
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда на основании специальной оценки условий труда;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.1.6. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя и согласия работника, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.1.7. Основанием прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);

- 2) истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч.3 и 4 ст.73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (ч.1 ст. 72 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.1.8. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

2.2. Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений тренеров.

2.2.1. При заключении трудового договора с тренером необходимо руководствоваться ст. 348.2 ТК РФ с учетом положений настоящего договора.

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

3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников Учреждения определяется их личным трудовым вкладом, не ограничивается максимальными размерами и осуществляется в соответствии с законодательными, нормативно-правовыми актами

- 3.1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников устанавливаются трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст.135 ТК РФ).
- 3.1.3. Вопросы оплаты труда работников Учреждения регулируются решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны РТ от 08.11.2018 года № 27/9 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта», решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны РТ от 24.01.2019 г № 29/6 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций города Набережные Челны, осуществляющих подготовку спортивного резерва и о внесении изменений в отдельные решения Городского Совета».
- 3.1.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц:
Заработную плату выплачивать каждые полмесяца (ст.136 ТК РФ).
Выплаты производить 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
Выплата за первую половину месяца (авансовый платеж заработной платы) установить в размере 40% от тарифной ставки, должностного оклада.
- 3.1.5. 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 (ст.142 ТК РФ). Оплату за период приостановки работы производить, как при оплате за простой по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы.
- 3.1.6. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.
Оплата труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с трудовым законодательством (ст.152 ТК РФ).
Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 3.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ)
Отъезд и возвращение из командировки в выходной или нерабочий праздничный день признается работой в выходной или нерабочий праздничный день с оплатой согласно статье 153 ТК РФ.
- 3.1.8. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 3.1.9. Размер оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении

обязанностей временно отсутствующих работников производится по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст.151 ТК РФ.

- 3.1.10. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается оплата труда в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в размере не менее 0,04 базового оклада (Постановлением КМ РТ от 10.03.2015 г №140).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

До устранения вредных и (опасных) условий труда, подтвержденных аттестацией или специальной оценкой условий труда работникам продолжают производить повышенную оплату труда.

- 3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.
- 3.3. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае не выплаты заработной платы за время ежегодного оплачиваемого отпуска в установленный срок, ежегодный оплачиваемый отпуск переносится (по желанию работника) на другой срок, согласованный с работником.
- 3.4. Работникам, занимающим должности директор, заместитель директора, заместитель директора по хозяйственной работе, главный бухгалтер, ведущий бухгалтер, секретарь-машинистка, делопроизводитель, инструктор-методист (включая старшего) устанавливается ненормированный рабочий день.
- 3.5. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере, установленном законодательством. (п.9 ст.52 Закон РТ «Об образовании» от 19.10.1993 г (ред. Закона РТ от 19.06.2006 г №41-ЗРТ).
- 3.6. Изменения оплаты труда производятся:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
 - при получении образования или восстановления документов об образовании
 - со дня представления соответствующего документа
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории- со дня окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято;

3.7. Работодатель обязуется:

- производить предварительное ознакомление работников с начислением заработной платы по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;
 - доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на учебный год и тарифицировать;
 - извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, в размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст.136 ТК РФ;
 - возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере средней заработной платы;
 - в случае длительной болезни (более месяца) работника ежемесячно выплачивать работнику авансовый платеж заработной платы. Окончательный расчет произвести после сдачи работником листа временной нетрудоспособности в установленные законодательством сроки;
 - выплачивать работникам за счет средств работодателя первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ от 08.12.2010 г № 343-ФЗ);
 - выплачивать работникам ежемесячную денежную премию за качество выполняемых работ по результатам труда за определенный период времени в соответствии с Положением «О формировании и использовании фонда премирования, оказания материальной помощи работникам» (Приложение № 2).
 - время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);
 - время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ);
 - время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ);
- О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.
- при приостановлении образовательной деятельности Учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам Учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

3.8. Работник:

- В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

3.9. Профсоюзный комитет:

- принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда.
- осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

3.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательной организации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- #### 4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), расписанием работ педагогов и специалистов, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- #### 4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями.
- #### 4.1.3. Для инструкторов-методистов, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).
- #### 4.1.4. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) – 18 часов.

4.1.5. Для других категорий работников сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться в соответствии со ст.92 ТК РФ и иными федеральными законами.

4.2. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальными планами: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, мониторинговая работа, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий с обучающимися.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой работы определяется соответствующим локальным актом учреждения.

4.3. По соглашению между работодателем и работником могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполная рабочая неделя 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 установленном законодательством порядке.

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.

4.4. 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.

Компенсацией за работу в условиях ненормированного рабочего дня является дополнительный отпуск до 14 календарных дней. Право на дополнительный отпуск возникает у работника Учреждения независимо от фактической продолжительности рабочего времени в условиях ненормированного рабочего дня.

Конкретный перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом работодателя и (или) прописывается в настоящем договоре (Приложение № 3) с учетом мнения профкома Учреждения.

4.5. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В это время педагоги привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.113 ТК РФ) с оплатой труда 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.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.8. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ); Руководителю, заместителям руководителя, тренерам, инструкторам-методистам (включая старшего) предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью:

- 4 календарных дня в соответствии с трудовым законодательством;

- 10 календарных дней в соответствии с отраслевым Соглашением между Татарским республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта РТ на 2018-2021 годы.

4.9. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.10. 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.

4.11. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.12. В целях повышения эффективности мероприятий по улучшению состояния охраны труда, системы сохранения жизни и здоровья работников, при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.13. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

- 4.15. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, за исключением перечня работников, замена отпуска которым денежной компенсацией не допускается (ст.126 ТК РФ).
- 4.16. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.
- 4.17. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней. Разделение отпуска, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124- 125 ТК РФ.
- 4.18. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами Учреждения.
- 4.19. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).
- 4.20. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным приказом МО и Н РТ № 855 от 24.10.2002г.
- 4.21. Работодатель с учетом производственных и финансовых возможностей может устанавливать работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором или локальными нормативными актами, которые принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем (директор, заместитель директора по спортивной работе, заместитель директора по хозяйственной работе, инструктор-методист (включая старшего), главный бухгалтер,

ведущий бухгалтер, секретарь-машинистка, делопроизводитель) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3-х календарных дней (ст.119 ТК РФ);

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, включая тех, чьи профессии, должности или выполняемая работа не предусмотрена Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, но работа которых в условиях воздействия вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса подтверждается результатами аттестации рабочих мест по условиям труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 7 календарных дней (постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г №870).

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по их письменному заявлению – 4 дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены между ними по их усмотрению (ст.262 ТК РФ);

- женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые. Суммирование свободного времени не допускается (Постановление Совмина ТССР от 14.06.1991 г №261 (в ред. От 23.12 2003 г) «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»);

- иным категориям работников, в соответствии с данным договором, иными нормативными правовыми актами (ст.ст.116-120 ТК РФ).

4.22. В соответствии со ст. 128 ТК РФ, иными локальными актами и коллективным договором работнику по его письменному заявлению может быть, при наличии уважительных причин, предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1. Работодатель обеспечивает:

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

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в учреждении свыше 15 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- работники, получившие в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- награжденным государственными наградами в связи педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трех лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

- 5.5. 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 организации.
- 5.6. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, предупреждать работников в письменной форме персонально под роспись, а также представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 5.7. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
- 5.8. Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время не менее – 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.
- 5.9. 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.
- 5.10. 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.
- 5.11. Профессиональная переподготовка и повышение квалификации работников осуществляется со следующей периодичностью (приказ Министерства спорта России от 30.10.2015 г №999):

- для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, - не реже чем один раз в четыре года;

- для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения – не реже чем один раз в пять лет.

5.12. Работники, направляются учреждением на соответствующую профессиональную переподготовку и повышение квалификации в сроки, определенные в соответствии с утвержденным в учреждении планом профессиональной переподготовки, повышения квалификации на основании приказа руководителя учреждения.

5.13. Работодатель обеспечивает сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.14. 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 при наличии в организации вакансий.

5.15. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии Учреждения в обязательном порядке включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории работников Учреждения, реализующих образовательные программы в области спорта, осуществляются аттестационной комиссией, формируемой Министерством спорта Республики Татарстан, с участием представителя республиканского комитета Профсоюза (Закон РТ от 6.07.2016 г № 54-ЗРТ «О внесении изменений в Закон РТ «Об образовании»).

Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (Приложение № 4).

5.16. Квалификационные категории, присвоенные работникам Учреждения, реализующим образовательные программы в области спорта, учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при переходе на должность тренер, инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций (включая старшего).

5.17. 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. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель назначает ответственного за организацию работы по охране труда, прошедшего специальное обучение по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить:

- право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.212 ТК РФ);
- контроль за безопасностью проведения работ, своевременным проведением инструктажей по охране труда на рабочих местах, обучение по безопасным приемам работы и по вопросам нового законодательства по охране труда в соответствии со статьями 212,219,225 ТК РФ;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда (ст. 212 ТК РФ), соблюдение их работниками учреждения;
- организацию обучения и проверки знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии по охране труда, за счет собственных средств;
- прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.213 ТК РФ);
- систематическое пополнение аптечек первой помощи и проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом;
- 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;
- оценку рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- 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 по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- 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.

6.3. Работодатель не реже 1 раза в год проводит анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разрабатывает, с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа, мероприятия по его снижению (недопущению).

6.4. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- организацию физкультурно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- общественный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, выполнением колдоговорных обязательств.
- внесение предложений об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности;
- заключение с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год;
- необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

- 7.1. Стороны договорились о том, что работодатель с учетом финансовых возможностей (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств):
- 7.1.1. Осуществляет меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из Учреждения.
- 7.1.2. Предусматривает:
- при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста при наличии собственных средств выплачивать ему единовременное пособие в зависимости от стажа работы в Учреждении:
10 лет и более – в размере месячного заработка (оклада),
20 лет и более – в размере двухмесячного заработка (двух окладов);
 - единовременные выплаты женщинам, достигшим возраста 50 и 55 лет, мужчинам, достигшим 50 и 60 лет в размере не менее одного должностного оклада (денежного содержания);
 - выплату материальной помощи в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере не менее одного должностного оклада (денежного содержания).
- 7.1.3. Поощряет работников, награжденных Почетными грамотами и Благодарственными письмами:
- Правительства РФ и РТ - в размере месячного заработка (оклада),
 - Министерства спорта России – в размере 1/2 месячного заработка (оклада).
- 7.2. В целях социальной защиты работников в пределах выделенных средств, стороны гарантируют:
- 7.2.1. Предоставление работникам – женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые. Суммирование свободного времени не допускается (Постановление Совмина ТССР от 14.06.1991 г №261 (в ред. от 23.12 2003 г);
- 7.2.3. 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 и порядке, которые установлены федеральными законами (ст.262 ТК РФ).

7.3. Стороны с учетом финансовых возможностей вправе предусматривать:

- предоставление работникам, проработавшим в течение года без больничного листа нетрудоспособности, дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 3 календарных дней (ст. 116 ТК РФ);
- со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) - 3 рабочих дня;
- с рождением ребенка (для отца) - 1 рабочий день;
- родителю для проводов ребенка в школу - 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 - 3 рабочих дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 рабочий день;
- по поводу дня рождения работника - 1 рабочий день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 рабочий день;
- для ликвидации аварии в доме - 1 рабочий день;
- работникам, проработавшим в данной организации более 15 лет - 3 рабочих дня;
- юбилярам (женщинам, достигшим возраста 50 и 55 лет, мужчинам, достигшим возраста 50 и 60 лет) - 1 рабочий день.

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

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

7.6. Стороны договорились о том, что Профсоюзный комитет:

- 7.6.1. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.
 - 7.6.2. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.
 - 7.6.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.
 - 7.6.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.
- 7.7. Локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях тренерам, предусмотренных ТК РФ.

7.8. Учреждение вправе принимать локальный нормативный акт, устанавливающий особый статус тренера.

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

7.9. Тренерам Учреждения вправе предоставлять следующие социальные гарантии:

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;
- право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные настоящим договором в соответствии с действующим законодательством.

7.10. Тренерам и иным специалистам Учреждения, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, в соответствии с принятым в Учреждении настоящим договором.

8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. Педагогическим работникам, молодым специалистам, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 20 процентов к тарифной ставке (окладу) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки.

Молодыми специалистами считаются лица, окончившие учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и имеющие стаж непрерывной педагогической работы до трех лет, исчисляемый с момента окончания ими учебного заведения.

Лица, окончившие учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, но не приступившие к педагогической деятельности непосредственно после окончания учебного заведения (за исключением периода нахождения по уходу за ребенком и службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации), к категории молодых специалистов не относятся.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять льготы, установленные работникам для обучения в образовательном учреждении профессионального образования в соответствии со ст.ст.173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня.

8.2.2. Вести целенаправленную подготовку молодых специалистов с последующим их трудоустройством в учреждении.

- 8.2.3. Обеспечивать производственную практику студентов учебных заведений высшего с среднего профессионального образования.
- 8.3. Профсоюзный комитет обязуется:
- 8.3.1. Использовать законодательную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.
- 8.3.2. Оказывать помощь работающей молодежи в оформлении документов в программе молодежного строительства и социальной ипотеке.
- 8.3.3. Проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

- 9.1. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа регламентируется статьей 37 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона № 10 ФЗ и конкретизируются настоящим договором.
- 9.2. Работодатель обязуется:
- 9.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).
- 9.2.2. Предоставить возможность участия представителю профсоюзного комитета в работе Учреждения, в оперативных совещаниях на уровне руководителя.
- 9.2.3. Информировать сторону работников обо всех изменениях экономически финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 5 дней до принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.
- 9.2.4. Ежемесячно и бесплатно производить удержание членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы 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.
- 9.2.5. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств учреждения 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 свободное время не освобожденному председателю профкома до 4-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.

Предоставлять не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

9.2.6. 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.

9.3. 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.

Согласованию с Профсоюзным комитетом подлежат планы работы на год, решения по созданию и направлениям расходования фондов организации.

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

9.4. По согласованию с профсоюзным комитетом учреждения рассматриваются следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ),
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня) и нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

9.6. Профсоюзный комитет:

9.6.1. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, законами РФ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», РТ «О профессиональных союзах» и др.

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

9.6.3. 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.

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

9.6.5. Предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

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

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

9.7. Председатель профсоюзного комитета Учреждения входит в состав:

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

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 10.1. 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.
- 10.2. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.
- 10.3. 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.
- 10.4. 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.
- 10.5. 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).
- 10.6. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Дата подписания коллективного договора «16» 01 20 19 г.

От работодателя:

Директор

(Зайнеева О.В.)

От работников:

Председатель профкома

(Садыкова Ч.К.)

