

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

для работников Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования «Детско - юношеская спортивная
школа «Юность» имени Е.А. Тимерзянова» Бугульминского
муниципального района Республики Татарстан
(МАУ ДО «ДЮСШ «Юность» им. Е.А. Тимерзянова))

на 2018 – 2021 год

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА, ЗАНЯТОСТИ И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА БУГУЛЬМЫ»	ТАТАРСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ХЕЗМӘТ ХАЛЫКНЫ ЭШ БЕЛӘН ТӘЗМИН ИТУ НӘМ СОЦИАЛЬ ЯКЛАУ МИНИСТРЛЫҖЫ ДӘУЛӘТ КАЗНА УЧРЕЖДЕНИЕСЕ «БӨГЕЛМӘ ШӨНӨРЕНЧ ХАЛЫКНЫ ЭШ БЕЛӘН ТӘЗМИН ИТУ ҮЗӘГЕ»
№ <u>67</u> <u>17</u> <u>12</u> 20 <u>18</u> г.	
ИНН 1645005475 423230, РТ, г. Бугульма, ул. Октябрьская, 15	

Чипкунова А.А. Чипкунова

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива
МАУ ДО «ДЮСШ «Юность»
им. Е.А. Тимерзянова»

« 13 » декабрь 20 18 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детско - юношеская спортивная школа «Юность» имени Е.А. Тимерзянова» в лице его руководителя Шафигуллина Рустама Наильевича, именуемого далее «Работодатель», и работники учреждения в лице полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета Турдиевой Ольги Ивановны, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет», вместе именуемые «Стороны».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями трудового кодекса РФ, законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РТ «О профессиональных союзах», Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалифицированных групп должностей работников физической культуры и спорта государственных учреждений Республики Татарстан.

1.3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в Учреждении. Предметом настоящего коллективного договора является повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников Учреждения;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот);
- на членов профсоюза (в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета).

1.5. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами на общем собрании трудового коллектива Учреждения и сохраняет свое действие в течение всего срока. Коллективный договор сохраняет свое действие во всех случаях, установленных статьей 43 ТК РФ.

1.6. Возможно внесение изменений и дополнений коллективного договора в течение срока его действия в том же порядке, в котором принимался коллективный договор.

Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью.

РАЗДЕЛ 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1. Выплачивать заработную плату в рублях, не реже чем два раза в месяц не позднее 5 и 20 числа каждого месяца, через банковские карты.

При совпадении дня выплаты с выходными или праздничными не рабочими днями, выплата производится в день предшествующий данным дням, с обязательным предоставлением расчетного листка каждому работнику, с указанием всех видов и размеров выплат и удержания в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

2.2. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (согласно ст. 134 ТК РФ).

2.3. Источник формирования фонда оплаты труда – средства местного бюджета

- строка расходов, согласно смет расходования денежных средств Учреждением, утвержденных финансово-бюджетной Палатой Бугульминского муниципального района.

На премии работникам могут использоваться средства, полученные от приносящей доход деятельности, и распределяются следующим образом:

- 75% - на оплату труда персоналу, административному корпусу;
- 10% - на оплату коммунальных услуг, (в том числе оплата услуг сотовой связи руководителя);
- 10% - на приобретение учебного оборудования, расходных материалов и т.д.
- 5% - на оплату командировочных расходов сотрудников.

2.4. Труд работников Учреждения оплачивается повременно на основании базовых окладов в порядке, установленном законами, иными нормативно-правовыми актами, а также ведомственными и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

2.5. Оплата труда работникам с ненормированным рабочим днем производится на основании трудовых договоров специальных положений об оплате труда для отдельных категорий работников, иных нормативных актов.

2.6. Изменение условий оплаты труда работников производить с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа и извещением работников не менее чем за два месяца до их введения.

2.7. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно



2.16. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты, по работникам профессиональных квалифицированных групп должностей работников физической культуры и спорта составляет не менее чем 2 % от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов) и иных выплат стимулирующего характера.

2.17. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалифицированную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

2.18. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику деятельности;
- выплаты за спортивные звания, спортивные разряды;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- выплаты за управление структурным подразделением;
- выплаты за наличие государственных наград, почетных званий, спортивных званий.

2.19. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп. Изменение (установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

2.20. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам физической культуры и спорта первого, второго, третьего и четвертого уровня в отдельных учреждениях за работу с определенными категориями потребителей.

2.21. Перечень должностей работников физической культуры и спорта, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику деятельности, утверждается учреждением по согласованию с выборным

отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производить доплату за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплат устанавливать по соглашению сторон, но не ниже 50% от заработной платы по основному месту работы.

2.8. Оплата пособия по временной нетрудоспособности первых двух дней производить за счет средств работодателя, с учетом непрерывного трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

2.9. Оплата работы в выходные, праздничные и нерабочие дни производить в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

2.10. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

При получении работником второго высшего профильного образования по направлению работодателя, последний берет на себя все расходы, связанные с обучением, а также производит оплату командировочных расходов, в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.11. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего этот период, норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.12. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

2.13. На усмотрение руководителя, ежегодно по итогам года выплачивается годовая премия, премия к профессиональным праздникам, иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал), за счет экономии бюджетных средств, индивидуально в суммарном размере.

2.14. Премияльные выплаты устанавливаются работникам из внебюджетной деятельности поквартально, к юбилейным датам, получению значков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и т.д., на усмотрение руководителя.

2.15. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются по согласованию с советом трудового коллектива и выплачиваются на основании приказа руководителя.



профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

2.22. Выплаты за высокие результаты работы, согласно занятому месту на соревнованиях, предоставляются спортсменам-инструкторам за успешные выступления и достигнутые результаты в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских соревнованиях.

2.23. Выплаты за высокие результаты работы, согласно занятому месту на соревнованиях, устанавливаются на основании выписки из протокола соревнований за показанные спортивные результаты, с момента предоставления протокола.

2.24. Срок действия выплаты за высокие результаты работы, согласно занятому месту на соревнованиях, устанавливается на один календарный год.

2.25. Размер норматива оплаты труда тренеров-преподавателей, за подготовку высококвалифицированного спортсмена, согласно занятому месту на соревнованиях, устанавливается на основании выписки из протокола соревнований с момента результата, показанного спортсменом в течении одного календарного года. Норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена, согласно занятому месту на соревнованиях, устанавливается на один календарный год.

2.26. Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды предоставляются спортсменам-инструкторам за выполнение норм и требований, необходимых для присвоения соответствующих спортивных званий и спортивных разрядов. Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды устанавливаются с даты приказа или постановления о присвоении звания или разряда.

2.27. Выплаты за управление структурным подразделением предоставляются работникам профессионально-квалификационной группы руководителей структурных подразделений.

2.28. Производятся выплаты за наличие государственных наград, почетных званий, спортивных званий работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

2.29. Установление размеров выплат за наличие государственных наград, почетных званий, спортивных званий производятся со дня присвоения государственной награды, почетного звания, спортивного звания. Работникам, имеющим две и более государственные награды, почетных званий, спортивных званий устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.30. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и



квалификационных уровней, в зависимости от продолжительности работы по профилю.

2.31. Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю, при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в учреждении, или со дня предоставления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.32. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам физической культуры и спорта по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющими на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности сотрудника.

2.33. Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников утверждаются руководителем учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности сотрудников и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед учреждением.

2.34. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормативных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативно-правовыми актами. В учреждении физической культуры и спорта каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов вечера до 6.00 часов утра) оплачивается в повышенном размере – 20 процентов часовой базовой ставки (базового оклада).

РАЗДЕЛ 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.



В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предоставляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении, в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

3.2. Массовым признается высвобождение десяти и более процентов работников в течение полугодия.

3.3. При массовом высвобождении работников работодатель вправе, при участии соответствующего профсоюзного органа, создать фонд социальной поддержки, средства которого направляются на:

- оказание материальной помощи всем высвобождаемым работникам не менее одного должностного оклада;
- выплату компенсации при увольнении сверх пособия, установленного законодательством не менее одного должностного оклада;
- выплату единовременного пособия, в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста, не менее одного должностного оклада.

3.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель предоставляет работнику в этот период оплачиваемое время, два часа в неделю для самостоятельного поиска работы.

3.5. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставлении на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам имеющих:

- поощрения работодателя;
- квалификационную категорию;
- государственные награды, почетные и спортивные звания.

3.6. Работодатель содействует работнику, желавшему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

РАЗДЕЛ 4. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством, и настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено коллективным договором и трудовым законодательством. Трудовой договор



составляется в двух экземплярах, один из которых выдается на руки нанимаемому работнику.

4.3. Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон, в том числе в связи с изменением трудового законодательства.

О возможных изменениях существенных условий труда Работодатель извещает работника за два месяца.

Режим рабочего времени работников Учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящего коллективного договора, правил, а также определяется Уставом и Приложениями учреждения, должностными инструкциями, графиками сменности, условиями трудового договора.

4.4. В отношении работников Учреждения действует пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) при односменной работе. Нормативная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего дня – 8 часов.

Для тренерского педагогического состава устанавливается недельная нагрузка не более 36 часов в неделю, предусмотренная должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденная в установленном порядке. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера.

4.5. Сменная работа определяется графиками, утвержденными руководителем Учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.6. Работникам с ненормированным рабочим временем продолжительность рабочего времени определяется соответствующими положениями, графиками и иными соответствующими распорядительными документами.

4.7. В случае производственной необходимости работодатель может привлекать работников в выходные и праздничные дни, по согласованию с профсоюзом, оформляя данный выход на работу в соответствии с действующим законодательством, путем издания соответствующего распоряжения (приказа).

4.8. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы, на срок до одного года, по соглашению между работником и работодателем.

4.9. Оплата дополнительных отпусков в части, превышающей установленную законодательными и иными нормативными актами продолжительность отпуска, производится за счет средств работодателя.

4.10. Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством ст. 92 ТК РФ, для следующих работников на основании их личных заявлений:



- женщинам с двумя и более детьми дошкольного возраста;
- беременным женщинам – 36 – часовая неделя.

При работе на условиях сокращенного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному им времени или на иных условиях, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом организации, трудовым договором.

4.11. Работодатель предоставляет работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время.

4.12. Трудовые отпуска, работодатель обязуется предоставлять всем работникам Учреждения ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиками предоставления отпусков:

- тренерам-преподавателям, заместителям директора, врачу и инструкторам по физической культуре – продолжительностью 42 календарных дней;
- остальным работникам – продолжительностью 28 календарных дней.

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

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам за непрерывный стаж в данной организации:

- при стаже 2 года и более – 1 календарный день;
- при стаже до 5 лет – 2 календарных дня;
- при стаже свыше 5 лет – 3 календарных дня;
- при стаже 10 лет и более – 5 календарных дней;
- при стаже 15 лет и более – 6 календарных дней;
- при стаже 20 лет и более – 7 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск 7 календарных дней, ст. 119 ТК РФ.

РАЗДЕЛ 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

5.1. Предоставлять инструкции по охране труда для работников на рабочих местах.

5.2. Проводить инструктаж работников при выполнении ими определенных работ.

5.3. Обеспечить выполнение требований безопасности, условий безопасного ведения работ и снижения вредных факторов, воздействующих на работников.



5.4. Проводить обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ, по электробезопасности и пожаробезопасности.

5.5. Разрабатывать мероприятия по предупреждению производственного и профессионального травматизма, заболеваний и контролировать ход их выполнения.

5.6. Обеспечивать проведение профилактических мер по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

5.7. Информировать работников об опасных факторах и установленных в связи с этим льготах и размерах компенсационных выплат.

5.8. Сохранять за работником место работы и среднемесячный заработок при его отказе от выполнения работ на неисправном оборудовании или в условиях, при которых могут возникнуть аварийные ситуации.

5.9. Своевременно осуществлять выплату суммы возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, согласно норм действующего законодательства.

5.10. Создавать и укреплять службы безопасности и охраны труда, в своих обособленных подразделениях, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны и труда в соответствии с действующим законодательством.

5.11. Организовать и обеспечить проведение периодических медицинских осмотров работников.

Прохождение медосмотров при приеме на работу для работников, работников занятых на тяжелых и работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах с движением транспорта оплачивать за счет МАУ ДО «ДЮСШ «Юность» им. Е.А. Тимерзянова».

5.12. Обеспечить работников за счет средств Учреждения в соответствии с установленными нормами, сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты, контролировать их правильное использование, обеспечить за счет средств Учреждения их ремонт, стирку, согласно статье 226 ТК РФ, в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство услуг. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.13. Организовать и обеспечить условия и возможность работникам, для подготовки и участию в спортивных мероприятиях города и выполнения норм ГТО.



Профсоюзный комитет совместно с уполномоченным лицом по охране труда обязуется:

5.14. Обеспечить контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению состояния условий и охраны труда и обязательств коллективного договора. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности.

5.15. Один раз в год рассматривать вопросы реализации социальных гарантий, выполнения профилактических мер по снижению вредных и опасных производственных факторов и представления компенсации при невозможности их устранения.

5.16. Проводить аттестацию конкретных рабочих мест с инструментальными замерами и расчетами для определения размера доплат за работу в неблагоприятных условиях труда, в размере не более 0,24 базового оклада.

5.17. Все рабочие места, связанные с работой на компьютере, обеспечить специальными стульями-креслами в соответствии с требованиями по охране труда.

5.18. Не реже 1 раза в год проводить анализ состояния производственного травматизма и разрабатывать согласованные с соответствующими выборными профсоюзными органами мероприятия по его снижению (недопущению).

5.19. Предоставлять работникам, непрерывно работающим на персональных компьютерах не менее 3-х календарных дней к ежегодному отпуску.

5.20. Профсоюзный комитет в соответствии со статьей 14. Федерального закона от 24.07.1998г. № 125 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составляет заключение о степени вины работника, для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

5.21. В соответствии с Постановлением Минтруда России от 12.10.1994г. № 64 в организациях с численностью работников более 10 (десяти) человек, в учреждении создается (на паритетной основе) комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателей и профсоюзных организаций.

5.22. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом осуществляют контроль над соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда, выполнением коллективного договора по охране труда.



РАЗДЕЛ 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется право, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или ежемесячный дополнительный выходной день с сохранением заработной платы. (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТАССР»).

6.2. При рождении у работника ребенка ему выплачивается, единовременная материальная помощь в размере 1000 (одной тысяче) рублей, дополнительно к установленному действующим законодательством, из средств местного бюджета.

6.3. Оказывается содействие работникам Учреждения в получение социальных и льготных путевок в санатории – профилактории, для получения необходимого лечения, и в организации отдыха детей работников до 14 лет в каникулярное время.

6.4. Работникам при увольнении по собственному желанию, впервые после достижения пенсионного возраста выплачивается материальное вознаграждение в размере тарифной ставки (оклада), из средств местного бюджета.

6.5. Работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) выплачивается материальная помощь в размере 1000 (одной тысячи) рублей.

6.6. Работникам, достигшим пенсионного возраста, (женщинам по достижении 55 лет, мужчинам – 60 лет), выплачиваются единовременные выплаты в размере двойной тарифной ставки (оклада).

6.7. На основании письменного заявления работникам предоставляется социальный оплачиваемый отпуск, в случаях:

- регистрация брака (самого работника, его детей) – 3 календарных дня;
- рождение ребенка – 1 календарный день;
- смерти близких родственников – 3 календарных дня;
- родителям первоклассников – 1 сентября.

Выплаты, производимые за счет средств профсоюзного органа, производятся только работникам – членам профсоюза.

6.8. Выделение денежных средств, из средств местного бюджета:

- на приобретение новогодних подарков для детей работников Учреждения;
- женщинам – работницам Учреждения к Международному женскому дню 8 Марта;
- мужчинам – работникам Учреждения ко Дню защитника Отечества.

6.9. Обеспечение премирования работникам ко «Дню физкультурника».



6.10. Предоставление работникам, участвовавшим в выполнении норм ГТО 2 (два) дополнительных дня оплачиваемого отпуска.

6.11. Обеспечение финансовыми ресурсами компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим коллективным договором, производить за счет средств местного бюджета в пределах утвержденной сметы расходов.

Все социальные льготы и гарантии, предусмотренные коллективным договором, определяются в рублях и индексируются с учетом официального уровня инфляции и финансового положения управления.

6.12. Предоставляются дополнительные социальные льготы и компенсации, семьям с детьми, нуждающимся в дополнительной социальной поддержке, решением общего коллективного собрания учреждения.

РАЗДЕЛ 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель признает Профсоюзный комитет в лице председателя профкома и его представителей единственным полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

7.1. По заявлениям работников ежемесячно и бесплатно производить удержания профсоюзных взносов в размере 1 % от денежного содержания и перечислять на счет Профкома одновременно с перечислением денежных средств, для расчетов по оплате труда.

7.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации, для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

7.3. Предоставлять Профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке.

7.4. Информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 30 дней до их принятия. Предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

7.5. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка, за счет средств организации, для выполнения своих общественных обязанностей (не менее 2 часов в неделю), а так же время для участия в качестве делегатов на конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий; на период



профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов.

7.6. 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.

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

РАЗДЕЛ 8. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с уставными документами, законами Российской Федерации: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Республики Татарстан «О профессиональных союзах» и др.

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

8.3. Контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

8.4. Предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.5. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, территориально-отраслевого соглашения, вносить представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются Работодателем в недельный срок.

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

РАЗДЕЛ 9. РАЗМЕЩЕНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9.1. Стороны обязуются обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций, мешающих нормальному режиму работы и ходу выполнения настоящего коллективного договора, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.



9.2. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за невыполнение принятых обязательств. При нарушении обязательств по вине конкретного должностного лица Работодатель обязан по требованию профсоюзного комитета принять соответствующие меры.

9.3. Разногласия (споры, конфликты), возникающие при выполнении коллективного договора, разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством.

9.4. При возникновении разногласий Стороны должны стремиться использовать все имеющиеся возможности для урегулирования споров (конфликтов), для чего создается примирительная комиссия, порядок действия которой устанавливается сторонами в соответствии с законодательством.

9.5. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами. При невыполнении договора одной из Сторон, другая Сторона направляет представление лицу, подписавшему договор. Стороны обязаны не позднее чем в двухнедельный срок провести взаимные консультации по существу вопроса и принять решение в письменном виде.

9.6. Стороны подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на конференции трудового коллектива 1 (один) раз в год, и на совместных заседаниях профсоюзного комитета и работодателя 1 (один) раз в полугодие.

РАЗДЕЛ 10.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны признают и обязуются выполнять:

10.1. Стороны, признавая принципы социального партнерства обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешавшие выполнению коллективного договора.

10.2. Соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

10.3. 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.

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

10.5. В течение 7 (семи) дней после подписания настоящего договора Работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.



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

10.7. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

10.8. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией. Стороны ежегодно 1 (один) раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании (конференции) трудового коллектива.

Коллективный договор утвержден
общим собранием работников

«13» декабря 2018 г.

Дата подписания
коллективного договора

«13» декабря 2018 г.

Работодатель



Р.Н. Шафигуллин

Председатель профкома

О.И. Турдиева





Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

	Организация, сотрудник	Доверенность: рег. номер, период действия и статус	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
Подписи отправителя:	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ЮНОСТЬ" ИМЕНИ Е.А.ТИМЕРЗЯНОВА" БУГУЛЬМИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН Шафигуллин Рустам Наильевич, Директор	 Не требуется для подписания	5440EDF92C805276B0D26659EA7463B2 с 22.03.2024 11:07 по 15.06.2025 11:07 GMT+03:00	24.04.2024 15:50 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа
Подписи получателя:	 МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ЮНОСТЬ" ИМЕНИ Е.А.ТИМЕРЗЯНОВА" БУГУЛЬМИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН Шафигуллин Рустам Наильевич, Директор	 Не требуется для подписания	5440EDF92C805276B0D26659EA7463B2 с 22.03.2024 11:07 по 15.06.2025 11:07 GMT+03:00	24.04.2024 15:57 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа