

УТВЕРЖДАЮ

Директор Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа»
Лаишевского муниципального района
Республики Татарстан



Д. А. Окунев

20 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа»
Лаишевского муниципального района
Республики Татарстан



И.Н.Федонина

20 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа»
Лаишевского муниципального района Республики Татарстан
на 2023-2025 г.г.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

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



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» Лаишевского муниципального района Республики Татарстан.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), действующим законодательством РФ, трёхсторонними и отраслевыми соглашениями, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» Лаишевского муниципального района РТ (далее - СШ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя - директора Окунева Д. А. и представителя работников - председателя первичной профсоюзной организации (далее ППО) СШ Федонина И.Н. .

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений между работодателем и работниками, содержащим взаимные обязательства по вопросам оплаты труда, содействия занятости, охраны труда и здоровья, социальных гарантий, льгот и компенсаций на основе согласования интересов сторон. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СШ .

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания и направлен на регистрацию в Центр занятости и социальной защиты населения РТ.

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

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

1.8. При смене формы собственности СШ, коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации СШ 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 и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников СШ. В случае противоречия отдельных условий коллективного договора и новых регионального и (или) отраслевого соглашений, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работников .

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу момента его подписания сторонами. Стороны коллективного договора обязуются не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия коллективного договора вступить в переговоры по заключению коллективного договора на новый срок и подписать его до окончания срока действия настоящего коллективного договора или по продлению срока действия трудового договора на новый период.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления СШ непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающей интересы работников, а также по вопросам предусмотренным ч.2. ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе СШ, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом СШ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с существующим трудовым законодательством, отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. В содержании трудового договора оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём тренировочной нагрузки. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст Трудового договора, а недостающие условия труда определяются приложением к Трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. В случае предстоящих изменений определённых сторонами условий трудового договора по причинам, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работникам обеспечиваются гарантии при изменении спортивной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Постановлением Правительства РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов спортивной работы за ставку заработной платы) работников учреждений» от 03.04.2003г. № 191.

2.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Заклученный трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается в письменной форме на неопределённый срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч. 1 ст. 57 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учёта характера предстоящей работы и условий её выполнения.

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

2.7. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3 - 1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» установлена 36 - часовая рабочая неделя.

В этом случае заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.8. Инструкторам – методистам СШ, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

2.9. Тренерам СШ, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской нагрузке - 18 часов.

2.10. Объем спортивно - тренировочной нагрузки тренерам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в СШ с учётом мнения общего собрания трудового коллектива.

Спортивно - тренировочная нагрузка на новый учебный год тренеров и других работников, осуществляющих спортивную подготовку помимо основной работы, устанавливается руководителем СШ с учётом мнения общего собрания трудового коллектива.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить тренеров до ухода в очередной отпуск с их спортивно - тренировочной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.11. Тренерам, для которых данное учреждение является основным местом работы, при установлении спортивно - тренировочной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность осуществлять спортивную подготовку в группах. Объем спортивно - тренировочной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, спортивно - тренировочная нагрузка тренеров может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объём спортивно - тренировочной нагрузки тренеров больше или меньше нормы часов устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Спортивно - тренировочная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в СШ, а также работникам других учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и учебно-методических центров) предоставляется в том случае, если тренеры СШ обеспечены спортивно - тренировочной работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Спортивно - тренировочная нагрузка тренеров находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами.

2.14. Спортивно - тренировочная нагрузка на выходные и не рабочие, праздничные дни планируется в связи со спецификой тренировочного процесса. Дополнительно не оплачивается.

2.15. Уменьшение или увеличение спортивно - тренировочной нагрузки тренерам в течение учебного года по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления на работе, тренера ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.16. **Работодатель обязан** при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, а так же иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью, действующими в СШ.

Работник должен предоставить справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

К спортивно - тренировочной деятельности не допускаются лица (ст.331 Трудового кодекса РФ):

- лишенные права заниматься спортивно - тренировочной деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными, региональными и местными локальными актами (ст. 77 ТК РФ).

III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ

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

3.1. тренеры пользуются в организации следующими правами:

- 1) свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;
- 2) право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;
- 3) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;
- 4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно- телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально - техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;
- 5) право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 6) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 7) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;
- 8) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров;
- 9) иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.2. тренерам организация отрасли вправе предоставлять следующие социальные гарантии:

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

2) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации;

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

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

3.4. тренерам и иным специалистам организаций отрасли, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, в соответствии с принятым в организации коллективным договором.

3.5. В трудовой договор, заключаемый с тренером, включается условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

3.6. В трудовом договоре, заключаемом с тренером, помимо обязанностей, указанных в пункте 3.5.5, рекомендуется предусмотреть следующие обязанности тренера:

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

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

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

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

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

6) прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

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

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

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

IV. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель с учётом мнения общего собрания трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников;

4.3.2. Повышать квалификацию тренеров и других работников не реже, чем 1 раз в 3 года.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

4.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ (ст.173-176 ТК РФ).

4.3.5. Организовывать 1 раз в пять лет проведение аттестации работников, осуществляющих спортивно – тренировочную деятельность в соответствии с Положением о порядке аттестации тренеров и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам должностные оклады, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

V. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. При проведении структурных преобразований не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

5.2. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

- увольнение работников в связи с ликвидацией учреждения с численностью 15 и более работающих;
- увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников учреждения в течении 90 календарных дней.

5.3. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме предупреждает их персонально под роспись, а также информирует об этом соответствующий выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

5.4. Предоставлять высвобождаемым работникам оплачиваемого времени для поиска новой работы: до расторжения с ними трудового договора.

5.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

5.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.7. Работодатели с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.8. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

5.9. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.10. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2, п.3, п.5 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

5.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,

председатели ППО, не освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими этих полномочий, так и в течении двух лет после окончания срока их полномочий.

5.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.13. При появлении новых рабочих мест в СШ, в том числе и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом руководителя СШ в письменной форме за 2 недели. По согласованию сторон Трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.15. Если в период предупреждения работник заболел и на момент окончания срока предупреждения продолжает болеть, увольнение работника по собственному желанию в соответствии с его заявлением удовлетворяется в период временной нетрудоспособности, т.к. инициатива увольнения исходит от работника.

5.16. Если работник, находящийся в отпуске, просит уволить его в период отпуска и до истечения установленного законом срока предупреждения, то увольнение производится в срок, о котором просит работник.

5.17. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем:

- при сокращении численности или штата работников СШ ;
- при несоответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- при неоднократном неисполнении работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- при однократном грубом нарушении работником трудовых обязанностей;
- при отсутствии работника на рабочем месте без уважительной причины в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течение рабочего дня;
- при появлении работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- при совершении по месту работы хищения имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;
- при установлении комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- при совершении виновных действий работником, обслуживающим денежные, товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны руководителя учреждения;

- при совершении работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

5.18. Работодатель, в установленном законом порядке предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время и время отдыха работников СШ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка СШ, ст.91 ТК РФ, расписанием спортивно – тренировочных занятий, годовым календарным графиком, графиком работы, утверждаемыми работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом СШ .

6.2. Режим рабочего времени тренеров при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени в астрономических часах (нагрузка), регулируется расписанием спортивно – тренировочных занятий и годовым календарным графиком;

- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами тренера.

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и обслуживающего персонала СШ устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами.

6.4. Работникам, работающим в сельской местности, установлена 36 – часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

6.5. Для работников, являющихся инвалидами 1 или 2 группы продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

6.6. Для сотрудников занятых в спортивно - вспомогательном и тренировочном процессе (заместитель директора по спортивной работе, инструктор-методист физкультурно – спортивных организаций) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю, для тренеров СШ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учетом норм часов спортивно - тренировочной работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тренировочной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом СШ .

6.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.8. Составление расписания спортивно - тренировочных занятий, графика работы тренеров осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени.

Тренерам предусматривается 1 свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, при наличии ставки.

6.9. Часы, свободные от проведения спортивно - тренировочных занятий, соревнований, дежурств, участие в спортивных мероприятиях, предусмотренных планом СШ (заседания педагогического Совета, коллективного собрания и т.п.), тренер вправе использовать по своему усмотрению.

6.10. Работа тренеров в выходные и нерабочие праздничные дни не запрещена в связи со спецификой организации спортивно - тренировочного процесса.

6.11. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. Оплата производится в одинарном размере. Работа сторожа в праздничные дни оплачивается в двойном размере.

6.12. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет.

6.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе, если он не определен законодательством, устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ). Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

6.14. Привлечение работников СШ к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ.

6.15. В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения выборного органа ППО.

6.16. В учреждении с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.17. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для тренеров и других работников СШ. В эти периоды тренеры привлекаются работодателем к методической, организационной работе в пределах времени, не превышающего их спортивно - тренировочной нагрузки до начала каникул. Режим работы тренерского коллектива в каникулы утверждается приказом работодателя.

Для тренеров в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учёт рабочего времени в пределах месяца.

6.18. В каникулярное время спортивно - тренировочный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

6.19. Работникам СШ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Тренерам, инструктору - методисту государственных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку, педагогу – организатору предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 4 календарных дня в соответствии с трудовым законодательством;
- 10 календарных дней в соответствии с настоящим Соглашением.

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

6.21. График отпусков работников утверждаются работодателем с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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.

Отдельным категориям работников, в случае предусмотренных Трудовым законодательством 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.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6.22. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

6.23. Ежегодный отпуск должен быть продлён в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска общественных обязанностей, в других случаях, предусмотренных законодательством, локальными нормативными актами СШ.

6.24. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.25. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда.

6.26. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

6.28. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения денежного содержания на срок не более одного года, если иное не предусмотрено федеральным законодательством.

6.29. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника (ст.124,125 ТК РФ).

6.30. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с законодательством следующим работникам СШ:

- ✓ медицинским работникам – 12 календарных дней;
- ✓ уборщикам служебных помещений, занятых уборкой наружных, общественных уборных и санузлов – 6 календарных дней;
- ✓ беременным женщинам, работающим на ПК – 30 календарных дней;
- ✓ работникам с ненормированным рабочим днём – 4 календарных дня;

6.31. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Постановлением КМ РТ, перечнем должностей работников о ненормированном рабочем дне, установить ненормированный рабочий день следующим работникам:

- ✓ директору СШ;
- ✓ заместителю директора по административно – хозяйственной части;

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трёх дней, и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка, прописывается в коллективном договоре.

6.32. Предоставлять работникам, проработавшим в течении года без листа нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

6.33. Предоставлять не освобождённому председателю выборного профсоюзного органа дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 10 календарных дней(ст.116 ТК РФ).

Дополнительные отпуска присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, либо могут предоставляться в каникулярное время.

6.34. Предоставлять работникам свободные дни с сохранением заработной платы так же в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - до 2 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 2 календарных дней;
- проводы сына в армию - до 2 календарных дней;
- бракосочетание работника (детей работника) - до 3 календарных дней;

- проводы детей: 1 класса в школу – 1 сентября, 11 класса – в день последнего звонка - 1 календарный день;

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – 1 календарный день в квартал;

- женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2-х часов в неделю свободного от работы времени или один свободный день в месяц полностью оплачиваемые, который не переносится в случае его неиспользования. (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»).

- на похороны близких родственников - 3 календарных дней;

6.35. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

- родителям, женам, мужьям погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери в любое удобное для них время - до 14 календарных дней;

- работникам для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа – 14 календарных дней.

- работникам для санаторно-курортного лечения – 18 календарных дней;

- по другим семейным обстоятельствам по соглашению сторон.

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников СШ осуществляется согласно Трудовому кодексу, постановления Правительства РФ в соответствии с новой системой оплаты труда.

7.2. Заработная плата и должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа работы, сложности выполняемой работы, наличия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

7.3. Оплата труда работников из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала производится в соответствии с НСОТ.

7.4. За каждый час работы в ночное время (с 22.00. до 06.00.) работнику выплачивается доплата в размере не менее 20 % часовой тарифной ставки (оклада, должностного оклада) График работы охранников два через два с 18.00ч до 06.00ч .

7.5. Оплата за работу в выходной день и неработающий праздничный день производится не менее чем в двойном размере.

7.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Выплаты производить:

➤ за первую половину месяца - 17 числа каждого месяца;

- за вторую половину месяца – 2 числа каждого месяца, следующего за расчётным периодом;
- заработная плата за декабрь выплачивается не позднее 30 декабря. Такая досрочная выплата будет соответствовать требованиям ТК РФ (от 26.07.2019 №14-1 /В-582 от 12.11.2018 №14-1/00Г-8602)

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, 16,242 рубля (шестнадцать тысяч двести сорок два рубля 00 копеек) установленного федеральным законом.

7.8. Работникам, замещающим должности, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

7.9. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже 20 % от заработной платы по основному месту работы.

7.10. Работодатель письменно извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

7.11. Изменение должностного оклада (ставок заработной платы) производится:

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановление документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории, не присвоении ранее имеющейся квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при проведении аттестации работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала - со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада (ставки заработной платы) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, в период его временной нетрудоспособности - выплата заработной платы с учетом изменений производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.12. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров заработной платы работникам несет работодатель.

7.14. Стимулирующие выплаты работникам СШ в размере двух месячных содержаний осуществляются из средств смет доходов и расходов по основной деятельности и внебюджетной деятельности:

Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться:

- За высокие, достигнутые результаты в спортивной работе тренеров и учащихся;
- Сложность, объем и качество выполняемых работ;
- Творческий вклад и внедрение передового опыта;
- Активность в работе (активное участие в организации и проведении соревнований, культурно-спортивных мероприятий и акций; взаимозаменяемость, активное участие в делах коллектива);
- Отсутствие нарушений производственной и трудовой дисциплины;
- За выполнение особо важной работы, увеличение объема выполняемой работы, выполнение дополнительных обязанностей не предусмотренных должностными инструкциями, а также временно отсутствующего работника;
- За активное участие в культурно-спортивных мероприятиях;

Кроме того, для руководителей структурных подразделений устанавливаются дополнительные условия премирования: успешное выполнение организационных мероприятий по реализации решений, постановлений, приказов принимаемых вышестоящими органами; совершенствование работы инициативность в улучшении организации труда; создание условий для роста производительности, неуклонное соблюдение законодательства о труде и правил охраны труда.

Показатели премирования.

Руководители структурных подразделений, педагоги – организаторы, тренеры, специалисты, технический персонал премируются по следующим показателям:

- В связи с награждением грамотами МДМСТ РТ, отдела по делам молодежи, спорта и туризма, администрации района, администрации СШ;
- В связи с высокими показателями и спортивными результатами учащихся, призовых мест на соревнованиях Всероссийского, Республиканского, районного значения;
- За высокую квалификацию, выполнение основных показателей;
- В связи с юбилейными датами (50 и 55 лет для женщин, 50 и 60 лет для мужчин).

7.15. Оказывать единовременную материальную помощь не более двух окладов из средств внебюджетной деятельности:

- при несчастных случаях, а также со стихийными бедствиями, чрезвычайными обстоятельствами;

- в связи со смертью и на похороны близких родственников (1-я и 2-я степень родства);

- в связи с трудным семейным положением и на оздоровление (санаторно-курортное лечение).

VIII. УСЛОВИЯ ТРУДА, ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

8. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета жизни и здоровья работников по отношению к результатам спортивно - тренировочной деятельности СШ. Ответственность за состояние условий и охраны труда берет на себя работодатель.

В соответствии со ст.212 ТК РФ работодателем и(или) по инициативе работников либо их представительного органа создаются комиссии по охране труда, в которые на паритетной основе входят их представители и представители выборного органа ППО.

При отсутствии в организации специалиста по охране труда, его функции исполняет руководитель организации, либо уполномоченный им специалист.

Новые или реконструируемые объекты не могут быть приняты в эксплуатацию без заключения соответствующих органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников СШ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

8.2. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения профсоюзного комитета.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу и переведенными на другую работу работниками СШ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников СШ по охране труда.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа за счет СШ.

8.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей (ст.221 ТК РФ).

8.7. Осуществлять приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет СШ (ст.221 ТК РФ).

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения работодателем нормативных требований

по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ) обеспечить их соблюдение работниками учреждения.

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Вести контроль за работой комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены первичной профсоюзной организации. Осуществлять совместно с ППО контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, техническим инспекторам труда, профсоюза работников образования и науки в проведении контроля за состоянием охраны труда в СШ . В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.212, 213 ТК РФ).

8.17. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжёлых работ и работ с вредными и(или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей, возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

Комиссии по социальному страхованию приобретает и ведёт учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.18. Профсоюз:

8.18.1. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст.20 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.12 Закона РТ «О профессиональных союзах» осуществляет

контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить в соответствующий профсоюзный орган о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

8.18.2. Оказывает помощь уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюзных комитетов, внештатным техническим инспекторам труда в муниципальных учреждениях в работе по осуществлению общественного контроля за охраной труда.

8.18.3. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

8.18.4. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работодатель совместно с выборным профсоюзным органом, с учетом финансовых возможностей (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств) предусматривают:

- при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста при наличии собственных средств выплачивать ему единовременное пособие в зависимости от стажа работы в данном учреждении:

- 10 лет и более — в размере месячного заработка (оклада),
- 15 лет и более - в размере двухмесячного заработка (двух окладов).

- выплату материальной помощи в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере не менее одного должностного оклада;

- единовременные выплаты, женщинам, достигшим возраста 50 и 55 лет, мужчинам достигшим 50 и 60 лет в размере не менее одного должностного оклада;

9.2. Работодатель и Профсоюз договорились:

- обобщать и распространять передовой опыт работы с молодежью, направленный на привлечение молодых специалистов к эффективной производственной и общественной работе.

- рассмотреть возможность разработки системы мер по поощрению молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в общественной работе первичной профсоюзной организации.

9.3. Не допускается ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.4. Работодатель принимает решения с учётом мнения профкома в случаях предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.5. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

Х. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

10.1. Обязанности работодателей по созданию условий для осуществления деятельности выборных профсоюзных органов регламентируется статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона №10-ФЗ И могут конкретизироваться в коллективных договорах.

10.2. Работодатель:

- содействует созданию новых и укреплению действующих первичных профсоюзных организаций в подведомственных учреждениях;

- не препятствует вступлению работников в Профсоюз, обеспечивает соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации;

- предоставляет председателю ППО необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой денежного заработной платы, производит безналичное удержание и бесплатное перечисление членских взносов через бухгалтерию на счет соответствующего выборного профсоюзного органа;

- в соответствии со статьей 377 ТК РФ безвозмездно предоставляет выборному органу ППО, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.3. Работодатель:

- освобождает от основной работы председателя ППО с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах работников, на время прохождения профсоюзной учебы, а также для участия в качестве делегатов в работе созываемых Профсоюзом съездов, конференций, в работе выборных коллегиальных органов;

- имеет право поощрять морально и материально председателя выборного профсоюзного органа и их заместителей за содействие и активное участие в решении социально – экономических и производственных задач.

10.4. Министерство предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию.

10.5. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена выборного профсоюзного органа при поощрении

работников. Предусматривают возможность установления надбавок работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда организации и закрепляется в коллективном договоре.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

11.1. Стороны договорились, что работодатель СШ направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

11.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайние меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обстоятельств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

Коллективный договор принят
на собрании трудового коллектива МБУ «Спортивная школа» Лаишевского
муниципального района РТ
протокол № 1 от 11 января 2023 г.

Пронумеровано,
прошнуровано и
скреплено печатью 22 листа

