

I. Общие положения

Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и нормативными актами в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности МБУ ДО «Спортивная школа №2», направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы МБУ ДО «Спортивная школа №2», на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права и настоящего Договора.

1. Стороны Коллективного договора

1.1. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа №2» (МБУ ДО СШ №2), именуемый далее «работодатель», в лице директора МБУ ДО СШ №2 Гатина Раиса Ханифовича и работники МБУ ДО СШ №2, от имени которых выступает профсоюзный комитет, в лице его председателя, именуемый далее «профсоюзный комитет».

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Договора является достижение взаимопонимания между сторонами в рамках социального партнёрства и предоставление работникам гарантий и льгот более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, другими положениями с учетом экономических возможностей МБУ ДО СШ №2.

3. Срок действия Коллективного договора

3.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Договор вступает в силу со дня его принятия на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО СШ № 2 и действует в течение всего срока до заключения нового или изменения и дополнения действующего, а также сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены руководителя МБУ ДО СШ №2, изменения наименования органа управления.

4. Сфера действия Коллективного договора

4.1. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников трудового коллектива МБУ ДО СШ №2.

5. Порядок доведения текста Коллективного договора до работников

5.1. Работодатель обязуется довести текст настоящего Коллективного договора до сведения работников МБУ ДО СШ №2 не позднее одного месяца с момента его принятия на общем собрании трудового коллектива, а также знакомить с текстом Коллективного договора всех вновь принимаемых работников.

5.2. Профсоюзная организация вправе требовать приостановки исполнения управленческих актов, принятых в нарушение Коллективного договора и законодательства о труде.

6. Общие обязательства работодателя и профсоюзного комитета

6.1. Работодатель обязуется:

- признать профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, а также при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в течение всего срока его действия;
- неукоснительно соблюдать требования законодательства и положений настоящего Договора в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

6.2. Профсоюзная организация обязуется:

- содействовать присущими профсоюзам методами и средствами на основе Коллективного договора эффективной работе МБУ ДО СШ № 2, а также существенному расширению и увеличению социальных гарантий работников и членов их семей.

6.3. Стороны обязуются контролировать ход выполнения настоящего Коллективного договора и информировать об этом работников (членов профсоюза) на общем собрании трудового коллектива.

6.4. Льготы и гарантии, определенные настоящим Коллективным договором сверх предусмотренных действующим законодательством льгот и гарантий и предоставляемые из внебюджетных средств не применяются к работникам, допустившим в период действия настоящего Коллективного договора:

- нарушения финансово-хозяйственной дисциплины и неисполнения приказов руководства;
- неоднократного неисполнения без уважительных причин своих трудовых обязанностей;
- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- совершения по месту работы хищения чужого имущества, умышленного его уничтожения, повреждения или растраты, что установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;
- нарушения требований охраны труда, если эти нарушения повлекли за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавали реальную угрозу наступления таких ситуаций;
- самовольного оставления рабочих мест, отклонения водителей от установленных маршрутов движения (не связанных с выполнением производственных заданий);
- использования без соответствующего разрешения в рабочее время закрепленного автомобильного транспорта в корыстных и личных целях;
- сокрытия и неприятия мер руководителями всех уровней по фактам нарушения работниками трудовой и производственной дисциплины; а также продолжения выполнения работ совместно с работниками, находящимися в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения, лишаются частично или полностью социальных льгот и гарантий, предусмотренных настоящим Коллективным договором, сроком на 1 год с момента совершения или выявления нарушения.

Частичное или полное лишение социальных льгот и гарантий работников в соответствии с настоящим пунктом производится по совместному решению администрации и профсоюзного комитета, а руководителя и председателя профкома - решением администрации МО пгт Джалиль.

6.5. Коллективный договор является нормативным документом в вопросе предоставления работникам льгот и гарантий.

Расширение, сокращение льгот и гарантий производится путем внесения в Коллективный договор изменений и дополнений в установленном порядке.

Работники предоставляют профсоюзному комитету право договариваться с работодателем о внесении в Коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений в течение срока его действия.

II. Управление деятельностью, повышение ее эффективности

2.1. МБУ ДО СШ № 2 обязуется:

- организовать управление деятельностью, ритмичную работу всех отделений, групп МБУ ДО СШ №2, обеспечивая их финансированием, необходимым объемом работ, руководящей

документацией, материалами, оборудованием, техникой, и изыскивать дополнительные возможности для дальнейшего развития деятельности и повышения ее эффективности.

2.2. Работники МБУ ДО СШ №2 обязуются:

- эффективно трудиться, выполнять производственные задания, повышать качество оказываемых услуг и работ;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, режим рабочего времени, трудовую дисциплину, законодательство по охране труда и техники безопасности, санитарно-гигиенических требований, пожарной безопасности, безопасности дорожного движения;
- знать и соблюдать нормы расхода материальных ресурсов, рационально и бережно их использовать, повышать профессиональную квалификацию.

2.3. МБУ ДО СШ № 2 и профсоюзный комитет обязуются:

- Разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на стабилизацию производства, улучшение организации и условий труда, на обеспечение продуктивной и полной занятости, внедрение новых форм хозяйствования, на эффективное использование производственных мощностей, на совершенствование структуры МБУ ДО СШ №2, подготовку кадров и повышение их квалификации;
- Проводить модернизацию основного и вспомогательного оборудования, внедрение передовых методов работы;
- Совместно проводить экспертизу условий труда, аттестацию рабочих мест;
- Своевременно устанавливать и пересматривать нормы выработки, нормы времени, присваивать работникам тарифно-квалификационные разряды;
- Поддерживать изобретательскую и рационализаторскую деятельность, предоставлять необходимые материалы, оборудование, давать консультации, обеспечивать нормативной, технико-экономической, методической и иной необходимой документацией;
- Проводить конкурсы и смотры, направленные на повышение эффективности работы;
- Обобщать и распространять передовой опыт, поощрять передовиков и новаторов, изобретателей и рационализаторов;
- Разрабатывать и реализовывать мероприятия по рациональному использованию техники и оборудования, материалов, энергии, рабочей силы, потенциала специалистов;
- Устанавливать социально-экономические льготы работникам, неработающим пенсионерам и профсоюзным работникам;
- Принимать меры по улучшению экологической обстановки на прилегающих к МБУ ДО СШ № 2 территориях;
- При установлении минимальной тарифной ставки руководствоваться действующим законодательством РФ о порядке определения показателя величины прожиточного минимума и методику его расчета с учетом реально складывающегося уровня жизни.

III. Организация труда и времени отдыха

3.1. Режим рабочего времени работников МБУ ДО СШ №2 регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящего Коллективного договора, а также «Правил внутреннего трудового распорядка», утвержденных общим собранием по представлению администрации.

3.2. В МБУ ДО СШ №2 действует шестидневная рабочая неделя по гибкому графику при двухсменной работе. Нормативная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Продолжительность рабочего дня — 7 часов.

В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Рабочее время и время отдыха работников образовательных учреждений регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, учебным расписанием и фиксируется в коллективном договоре.

Сменная работа определяется графиком, утверждаемым директором и согласуемым с профсоюзным комитетом.

3.3. Работодатель и профсоюзный комитет договорились, по действующему законодательству, предусмотреть отпуска: трудовые, социальные, без сохранения заработной платы.

3.3.1. Трудовые отпуска Работодатель обязуется предоставлять всем работникам:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и графиком предоставления отпусков;

- ежегодный удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня, предусмотренный п.5 Приложения к Постановлению Правительства РФ от 13.09.1994г., директору, зам. директора по СР, тренерам-преподавателям, методисту-инструктору МБУ ДО СШ №2;

- график предоставления отпусков устанавливается работодателем за две недели до начала календарного года с учетом мнения выборного профсоюзного органа данной организации. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, выданной комиссией (уполномоченным) по социальному страхованию образовательного учреждения, отпуск предоставляется вне графика. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

- разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника (ст. 125 ТК РФ);

- ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения;

- отпуск, по соглашению между работником и работодателем, переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска, но не позднее чем за две недели до его начала.

3.3.2. Социальный оплачиваемый отпуск, предусмотренный Коллективным договором, предоставляется на основании письменного заявления:

- работникам в случае регистрации брака, смерти близких родственников – в количестве 3х дней и рождения ребенка (при выписке из роддома), регистрация бракосочетания детей, проводы сына в армию – 1 день;

- матери или отцу первоклассников - 1 сентября;

- женщинам-работницам по уходу за детьми;

Социальные отпуска в ежегодный отпуск не включаются.

3.3.3. Отпуска без сохранения заработной платы

Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику на основании его письменного заявления по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность отпуска, предоставляемого работнику, определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.4. Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия с учетом мнения профсоюзного комитета и при наличии письменного распоряжения руководителя.

IV. Оплата и нормирование труда

4.1. Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.

4.1.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

4.1.3. В соответствии со ст.142 ТК РФ, в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата времени работника, приостановившего работу, в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ, как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 заработной платы работника.

4.2. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 152 ТК РФ).

4.3. Работникам, высвобождаемым в связи с ликвидацией, реорганизацией или сокращением численности, или штата, предоставлять для трудоустройства один день в неделю с сохранением их средней заработной платы в течение двух месяцев до предполагаемого дня расторжения трудового договора.

4.4. Выплачивать заработную плату всем работникам МБУ ДО СШ №2 за отработанное время два раза в месяц в денежной форме (ст. 136 ТК РФ).

4.5. К окладу работников, специалистов, имеющих почетные звания и работающих непосредственно по данной специальности, устанавливаются надбавки до 10 % или повышается на 1 разряд по НСОТ (с учетом всех иных надбавок и доплат).

4.6. Премирование работников производится на основании постановления №395 от 31.08.2004г. Кабинета Министров РТ «О платных услугах и предпринимательской деятельности бюджетных учреждений и иных организаций, получающих ассигнования из бюджета РТ» в целях усиления материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов с наименьшими затратами на оказываемые виды услуг, повышение качества работы и ответственности, а также с учетом специфической работы.

Премирование производится из средств, вырученных от оказания платных услуг населению (из внебюджетных средств) в соответствии с получаемой прибылью каждого спортивного объекта и персонала. Денежные средства, поступившие из оказания платных услуг, используются следующим образом:

- 25 % фонд МБУ ДО СШ №2 – для приобретения материалов, социальных выплат и др.;
- 75 % на премирование работников (на основании Положения о премировании руководителей и работников МБУ ДО СШ №2» и Положения о ККР и КТУ), в т.ч.:

30,2 % - начисление на заработную плату.

Премирование производится согласно Положению о порядке установления КТУ и КТР.

В дни проведения массовых спортивных мероприятий, проката коньков разрешается дополнительно привлекать контроллеров с оплатой их труда из фонда заработной платы штатного (не списочного) состава.

Работникам, высвобожденным в связи с ликвидацией, реорганизацией, сокращением численности или штата, выплачивать дополнительно к установленным законодательством пособиям и компенсациям единовременную материальную помощь в размере среднемесячной заработной платы.

4.7. Работодатель обязуется обеспечивать:

4.7.1. Выплату заработной платы за время отпуска (отпускные) не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый день просроченный день.

4.7.2. Извещать в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

4.7.3. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников образовательных учреждений. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В случаях превышения времени работы педагога производится почасовая оплата труда. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и т.д.).

4.8. Профсоюзный комитет обязуется:

4.8.1. Осуществлять контроль режима рабочего времени, своевременной выплаты заработной платы, соблюдения принципа социальной справедливости при оплате труда.

V. Безопасность и охрана труда.

Работодатель обязуется:

5.1. Организовать работу по охране труда, финансировать работу по охране труда, выделять для них помещения, предоставить средства связи, необходимую оргтехнику, расходные материалы, обеспечивать необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение по охране труда за счет средств организации или за счет Фонда социального страхования РФ в соответствии со статьей 218 Трудового кодекса РФ и Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2006г. №413 «Об утверждении типового Положения о комитете (комиссии) по охране труда».

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

5.3. Организовать учет и анализ производственного травматизма, аварий и профессиональной заболеваемости, разработку и контроль выполнения мероприятий по их предупреждению.

5.4. Обеспечивать работающих информацией о применяемых на производстве вредных веществах, об опасных производственных факторах и установленных в связи с этим льготах, и размерах компенсационных выплат.

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

5.6. Рассматривать предложения профсоюзного комитета, направленные на сокращение производственного травматизма и заболеваемости, выполнять их в согласованные сторонами сроки.

5.7. Своевременно осуществлять индексацию суммы возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, согласно Закону «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», в случаях, когда названные выше работники не могут получить обеспечение от Фонда социального страхования из-за невозможности передачи работодателем в данный фонд документов, являющихся основанием для получения обеспечения по страхованию.

5.8. Укреплять службу техники безопасности и охраны труда, оборудовать и обеспечивать работу кабинетов и уголков охраны труда в соответствии с Постановлением Минтруда России от

17.01.2001 №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

5.8. Организовывать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с участием представителей профкома. Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, разрабатывать с профкомом план мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на рабочем месте.

На основе аттестации рабочих мест предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, льготы, предусмотренные в ТК РФ и в приложениях к Коллективному договору.

5.9. Обеспечить проведение профилактических мер по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний на производстве.

5.10. Проводить за счет средств бюджета обязательные периодические медицинские осмотры работников, а также ежегодные медицинские женские осмотры. Компенсировать работнику затраты на предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу (если он приступил к работе).

5.11. Обеспечить работников за счет средств бюджета специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты профессий и должностей всех отраслей экономики, утвержденных Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 30.12.1997 г. №69 и Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденными Постановлением Министерства труда и социального развития РФ 18.12.1998г. №51. Приобретение, хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

5.12. Учитывать при премировании руководителей уровень травматизма и аварийности, состояние условий и охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности и безопасности дорожного движения.

5.13. В случае приостановки (запрещения) работ инспектирующими органами или должностными лицами сохранять за работниками, не допустившими в течение смены нарушения правил и норм по охране труда, место работы и их среднюю заработную плату на время простоя.

5.14. Обеспечивать выполнение мероприятий по охране окружающей среды.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.15. Обеспечивать контроль над ходом выполнения мероприятий по улучшению состояния условий и охраны труда и обязательств, оговоренных в Коллективном договоре. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности.

5.16. Участвовать в работе комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний правил техники безопасности, в комиссиях по расследованию несчастных случаев на работе, в комиссиях по приемке законченных строительством объектов, образцов спецодежды и пр.

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

5.18. Контролировать расходование средств на охрану труда и техники безопасности.

5.19. Систематически анализировать состояние временной нетрудоспособности и причины трудопотерь в коллективе, совместно с работодателем принимать меры по их предупреждению и снижению.

VI. Социальные льготы

Работодатель предоставляет следующие льготы:

6.1. Отпуска женщинам по уходу за детьми, не посещающими детские дошкольные учреждения, в возрасте до 3-х лет.

6.2. Единовременную материальную помощь каждому работнику-родителю в размере 2 500 рублей на каждого новорожденного ребенка и (или) усыновленного ребенка до 14 лет.

6.3. Один рабочий день с сохранением среднемесячной заработной платы работнику (отцу) при выписке ребенка из родильного дома и три рабочих дня на третьего и последующих в семье детей.

6.4. Работнику в случае смерти супруга (супруги), близких родственников (дети, родители, родные братья, сестры) - три оплачиваемых рабочих дня с сохранением среднемесячного заработка и материальную помощь в размере 2000 рублей; неработающему пенсионеру - материальная помощь в том же размере, что и работнику.

6.5. Материальная помощь в размере 3000 рублей для ритуальных расходов семье или родственникам, либо лицу, взявшему на себя обязанность осуществлять погребение умершего работника (неработающего пенсионера) МБУ ДО СШ №2.

6.6. Материальную помощь один раз в год в размере 2 500 рублей детям-сиротам до 18 лет, потерявшим обоих родителей, если один из них был работником МБУ ДО СШ №2.

6.7. Материальную помощь один раз в год в размере 1 500 рублей на каждого ребенка многодетной семье, имеющей трех и более детей в возрасте до 18 лет, приуроченную Дню Защиты детей – 1 июня.

6.8. Материальную помощь один раз в год в сумме 1500 рублей каждому работнику-родителю (или его заменяющему), имеющему на иждивении детей-инвалидов до 18 лет (для студентов дневных отделений вузов - до 23 лет) выплата производится на каждого ребенка-инвалида, как правило, ко Дню инвалидов.

6.9. Предоставление в соответствии со ст.262 ТК РФ, полностью оплачиваемых четырех дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет.

6.10. Предоставление три рабочих дня с сохранением среднемесячной заработной платы и выплатой материальной помощи в размере 2 000 (Две тысячи) рублей молодым работникам для частичной компенсации расходов в связи с бракосочетанием.

6.11. Оказание единовременной материальной помощи из внебюджетных средств работникам по исполнению юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75) в размере 2 000 (Две тысячи) рублей.

Работодатель предоставляет следующие гарантии:

6.12. Еженедельно не менее двух свободных часов или один свободный день в месяц (по желанию работника) рабочего времени, оплачиваемого за счет структурного подразделения, женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет включительно (детей-инвалидов до 18 лет), согласно законодательству.

6.13. Оказание неполным семьям, не получающим алименты, единовременной материальной помощи раз в год в размере 2 000 (Две тысячи) рублей на каждого ребенка в возрасте до 18 лет.

6.14 Выделение денежных средств:

- на приобретение новогодних подарков для детей работников МБУ ДО СШ №2;
- на материальную помощь работникам МБУ ДО СШ №2 – к Новому году;

- материальную помощь женщинам - работницам МБУ ДО СШ №2 - к Международному женскому дню 8 марта;
- материальную помощь мужчинам – работникам МБУ ДО СШ №2 ко дню Защитника Отечества 23 февраля.
- пенсионерам МБУ ДО СШ №2 — ко Дню пожилых людей.

6.15. Обеспечение финансовыми ресурсами компенсационных и социальных выплат, предусмотренных настоящим Коллективным договором, производить централизованно за счет средств, в пределах утвержденной сметы расходов бюджетных и внебюджетных средств.

Все социальные льготы и гарантии, предусмотренные Коллективным договором, определяются в рублях и индексируются с учетом официального уровня инфляции и финансового положения МБУ ДО СШ №2.

Профсоюзный комитет обязуется:

6.16. Содействовать созданию условий для улучшения труда, отдыха и жизни работников подразделений и их семей, оказывать помощь работодателю в организации выполнения социальной программы.

6.17. Оказывать бесплатную юридическую помощь, давать консультацию работникам по всем вопросам, связанным с трудовыми отношениями.

VII. Занятость. Подготовка кадров

7.1. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

- производить укомплектование вакантных рабочих мест за счет:
 - а) перемещения работников внутри МБУ ДО СШ №2;
 - б) переквалификации высвобождаемых работников через учебные учреждения;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников и обучение их вторым профессиям через учебные учреждения;
- проводить постоянную работу по аттестации кадров;

7.2. Работодатель обязуется:

- заключать договоры с учебными заведениями на подготовку специалистов и квалифицированных рабочих востребованных профессий и обеспечивать молодых рабочих и специалистов, обучающихся по направлениям МБУ ДО СШ №2, работой по специальности после окончания учебного заведения;
- при проведении аттестации работников и рабочих мест в состав аттестационной комиссии включать представителя профкома.

7.3. Профсоюзный комитет обеспечивает защиту социальных гарантий работников, предусмотренных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) 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, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

Стороны гарантируют работникам образования при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета в соответствии со ст.32.377 ТК РФ, со ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Коллективным договором работодатель обязуется:

8.1.1. Информировать профсоюзный комитет обо всех изменениях: экономических, финансовых, структурных, организационных до момента их принятия. Представлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации, в рамках действующего законодательства РФ.

Вопросы предстоящих структурных преобразований, реорганизации, изменений в области оплаты труда, рабочего времени, отдыха, условий найма и социально-экономических проблем рассматривать совместно с профкомом.

8.1.2. Обеспечивать представителям профсоюзного комитета возможность беспрепятственного посещения рабочих мест для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзу в законном порядке прав.

8.1.3. Предоставлять профкому необходимую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Согласно «Положению о работе МБУ ДО СШ №2» и «Положению о премировании работников МБУ ДО СШ №2» за каждый год выплаты социальных льгот и гарантий производить за счет бюджетных и внебюджетных средств.

8.2.2. Неосвобожденным председателю и казначею профкома предоставлять восемь часов рабочего времени в неделю, членам профкома - 4 часа рабочего времени в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения профсоюзной работы.

Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка неосвобожденных профсоюзных активистов на время профсоюзной учебы; для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

8.2.3. Организовывать проведение оздоровительных, культурно-просветительных и спортивных мероприятий.

8.2.4. Обеспечивать своевременное доведение решений Правительства РФ и РТ, администрации района по вопросам оплаты труда до учреждений образования.

8.2.5. Обеспечивать выплату работникам заработную плату в соответствии с Единой тарификационной сеткой.

8.2.6. Оперативно извещать работников об изменении условий оплаты труда.

8.2.7. Стороны считают необходимым добиваться повышения заработной платы всех категорий работников отрасли, доведения размера тарифной ставки работников до уровня средней заработной платы работников промышленности в соответствии со ст. 51 Закона РТ «Об образовании».

IX. Разрешение разногласий и ответственность

за выполнение Коллективного договора

9.1. Стороны договорились осуществлять необходимые меры по снижению социальной напряженности в трудовых коллективах, в необходимых случаях Реском профсоюза координирует коллективные действия в соответствии с Трудовым кодексом РТ, Законом РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

Стороны обязуются обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в коллективе, мешающих нормальному режиму производства и ходу выполнения настоящего Коллективного договора, а также принимать оперативные меры по рассмотрению 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. При возникновении разногласий стороны должны стремиться использовать все имеющиеся возможности для урегулирования споров (конфликта), для чего создается примирительная комиссия, порядок деятельности 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. Если хозяйственная деятельность и положение работников ухудшается в связи с принятием новых законов или других нормативных актов, настоящий Коллективный договор может быть пересмотрен.

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

9.7. Стороны обеспечивают контроль за выполнением работодателями и руководителями учреждений образования: Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», Законов РФ и РТ «Об образовании», «Об основах охраны труда в РФ», «Об охране труда в РТ».

Х. Заключительные положения

10.1. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению о том, что их интересы, отраженные в настоящем Договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех положений и обязательств по Коллективному договору.

10.2. В течение семи дней после подписания настоящего Договора работодатель обязуется в соответствии со ст.50 Трудового кодекса РФ направить его на уведомительную регистрацию.

10.3. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению о том, что в течение срока действия настоящего Договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств, но вправе предложить внести в него изменения и дополнения.

Принятые изменения и дополнения работодатель и профком доводят до сведения всех работников МБУ ДО СШ №2.

Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор обсужден и принят на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО СШ №2 «11» января 2024 года.