Председатель профкома
МБУ «Спортивная школа» Тукаевского муниципального района РТ

_____А.Ф.Салахова

Директор
МБУ «Спортивная школа» Тукаевского муниципального района РТ

_____Р.Б.Мубаракзянов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа»
Тукаевского муниципального района Республики Татарстан
на 2019-2022 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ Центр занятости г. Наб. Челны по Тукаевскому району» Министерства труда и занятости и социальной защиты Республики Татарстан»

Регистрационный № «_____» от «_____»_____20___г.

Заведующий филиалом ГКУ «Центр занятости г.Наб.Челны по Тукаевскому району» Министерства труда и занятости и социальной защиты Республики Татарстан _____Сиврюк Т.Н.

Председатель
Набережночелнинской городской профсоюзной организации работников госучреждений и общественного обслуживания _____Т.И. Боркова

Регистрационный № «_6_» от «_____»_____мая_____20_19_г.

Зарегистрировано в филиале государственного казенного учреждения «Центр занятости населения города Набережные Челны» по Тукаевскому району
Вх.№ 30-1657/1
От «30» 05 2019г.
Подпись

2019

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые права и профессиональные отношения в Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа» Тукаевского муниципального района республики Татарстан.

1.2. Коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан, органов местного самоуправления Тукаевского муниципального района, отдела по делам молодежи и спорту Исполнительного комитета Тукаевского муниципального района и Отраслевого соглашения между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта Республики Татарстан на 2018 - 2021 годы.

1.3.Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их председателя - первичной профсоюзной организации Салаховой Альфиры Файзрахмановны,

- работодатель в лице его директора Мабаракзянова Ришата Булатовича.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет), единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с полномочиями всех

работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.5.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе учреждения;

- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.6.Действие настоящего коллективного договора распространяется на работников учреждения являющихся членами профсоюзного комитета.

1.7. Профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза

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

1.9.При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10.В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств

1.11.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также центром занятости населения.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

П. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров.

При заключении трудового договора с тренерами необходимо руководствоваться ФЗ №79-ФЗ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ и законами и нормативными правовыми актами РТ, содержащие нормы трудового права, статьей 348.2 ТК РФ с учетом

Отраслевого соглашения между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта Республики Татарстан на 2018 - 2021 годы.

2.1.Стороны договорились о том, что:

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

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

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

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

2.2.Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

2.4.Наименование должностей работников учреждений должно соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в

квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

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

2.6.Объем нагрузки тренерам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по плану, программам, обеспеченности кадрами с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только в случаях, указанных в п.2.6, п.2.9 настоящего Коллективного договора. Нагрузка на новый тренировочный год тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания тренировочного года и ухода работников в очередной ежегодный отпуск.

Работодатель должен ознакомить тренеров с нагрузкой на новый тренировочный год, в письменном виде до ухода тренера в очередной отпуск.

2.7.При установлении тренерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый год, как правило, сохраняется ее объем и может быть уменьшен по инициативе администрации в случаях уменьшения количества часов по учебным программам и планам. Объем учебной нагрузки тренеров меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8.Уменьшение нагрузки тренера в течение тренировочного года по сравнению с установленной в начале учебного года, возможны только в следующих случаях:

а) по взаимному согласию

б) по инициативе работодателя в случаях:

– систематического несоответствия наполняемости учебной группы (менее 50%) требованиям годового плана распределения тренировочных занятий и часов;

– систематическое отсутствие тренера на тренировочных занятиях согласно расписаниям занятий;

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью спортсмена, воспитанника.

– восстановление на работе тренера, ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку по решению суда;

– возвращение на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.9.Увеличение тренировочной нагрузки тренера в течение тренировочного года по сравнению с установленной в начале тренировочного года, возможны только в следующих случаях:

а) по взаимному согласию;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

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

2.10.Нагрузка тренерам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и не может быть меньше нагрузки предусмотренной трудовым договором с данным работником.

2.11.Тренеры самостоятельно составляют расписание занятий своих тренировочных групп с учетом имеющейся материально-технической базы и утверждают его у директора учреждения.

2.12.В случаях простоя учреждения (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях), работники привлекаются с учетом их специальности и квалификации к другой работе в том же учреждении на все время простоя, либо направляются работодателем для выполнения своих должностных обязанностей в другое учреждение.

2.13.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем работы, нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.14.В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или

количества занимающихся, количества часов работы по плану, сменности работы учреждения, программ спортивной подготовки.

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

2.15.Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами, а педагогических работников на основании статей 77 и 336 ТК РФ.

Существенные изменения условий трудового договора допускается только в исключительных случаях не зависящими от воли сторон. О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. В случае отказа работника перейти на новую работу работодатель вправе расторгнуть трудовой договор.

2.16.Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием тренировочных занятий, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.1.2.Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю за исключением лиц, для которых законодательством не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.1.3.Инструкторам-методистам физкультурно-спортивных организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Тренерам физкультурно-спортивных организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 18 часов, максимальная нагрузка 36 часов в неделю. Так же в рабочее время тренеров входит обязательное участие в работе общих собраний работников учреждения, тренерских советов, совещаний при директоре и его заместителях, участие в организации и проведении соревнований и мероприятий. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учетом норм часов тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемом тренировочной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами трудового распорядка и Устава учреждения.

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

В этом случае денежное содержание (заработная плата) выплачивается в том же размере, что и при полной служебной (рабочей) неделе.

3.1.5.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 (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»).

3.1.6.По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.1.7.Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера, не допускающего перерывов между занятиями одной группы более двух дней. Перерыв между занятиями разных групп должен быть не менее 10 минут.

3.1.8.Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров и других работников учреждения. В эти периоды тренеры работают согласно расписанию, утвержденной администрацией. В период летних каникул предусматривается продолжение тренировочного процесса на базе школы, городских и загородных лагерей согласно планов тренеров, утвержденных администрацией.

В каникулярный период вспомогательный и обслуживающий персонал в пределах рабочего времени привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.1.9.Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

За работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику оплачивается не менее чем, в двойном размере или по желанию работника предоставляется день отдыха в удобное для него время, либо предоставляется дополнительный день к отпуску по согласованию с руководителем. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 152 ТК РФ).

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.1.10.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления

календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение или отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

3.1.11.При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

3.1.12.По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

3.1.13.Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

3.1.14.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.

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

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

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

3.2.Работодатель обязуется:

3.2.1.Предоставлять работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Директору, заместителю директора, тренерам, инструкторам-методистам, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

14 календарных дня в соответствии с Постановлением Кабинета Министров РТ №313 от 19.04.2019 г.;

3.2.2.Предоставлять с учетом финансовых возможностей ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней:

– работникам, проработавшим в течение календарного года без листа нетрудоспособности (статья 116 ТК РФ).

– председателю профкома за общественную работу.

– работникам с ненормированным рабочим днем (ст.119 ТК РФ), занятых на следующих должностях: директор, заместитель директора по спортивной работе.

3.2.3.Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

– при рождении ребенка в семье - до 3 календарных дней;

– для проводов детей в армию - до 2 календарных дней;

– в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 календарных дней;

– в случае смерти членов семьи, родных братьев, сестер, родителей работника - до 3 календарных дней.

3.2.4. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, 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:

– по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и администрацией - не более 14 дней.

– при сопровождении родителями детей младшего школьного возраста в школу-14 дней.

– в связи с переездом на новое место жительства-2 дня.

– работающим инвалидам - 3 дня.

– работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году.

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

IV.ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1.Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Оплата труда работников осуществляется согласно Трудовому кодексу, Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 25

сентября 2018 года N 853 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан».

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

4.1.3.Сроки выплаты заработной платы установить 10 число текущего месяца – аванс, 25 число следующего за расчетным месяцем полный расчет (согласно ст. 136 ТК РФ). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст.136ТК РФ).

– заработная плата работников государственных учреждений не может быть ниже установленных Правительство Российской Федерации и Республики Татарстан базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

– оплата труда гарантирует для каждого работника учет его квалификации, сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и не должна ограничиваться максимальным размером.

– в соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы руководитель несет ответственность за задержку заработной платы.

– выплачивать заработную плату в денежной форме, в рублях.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

4.1.4.Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами НСОТ;

- доплаты за выполнение работ, связанных с тренировочным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- выплату ежемесячной стимулирующей доплаты молодым специалистам после окончания высшего учебного заведения на протяжении первых трех календарных лет.

4.1.5.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.

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

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

4.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

4.2.1.Извещение 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.136ТКРФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372ТКРФ для принятия локальных нормативных актов.

4.2.2.Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

4.2.3.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 просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

4.2.4.Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются до 12% тарифной ставки (оклада) согласно оценки рабочих мест.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам оценки рабочих мест. До проведения в установленном порядке оценки рабочих мест работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

4.2.5. 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). (Положение об оплате труда работников МБУ «Спортивная школа» Тукаевского муниципального района РТ).

4.3.Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности за счет средств организации, а за остальной период, начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств бюджета ФСС (пп. 1 п. 2 ст. 3 Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 03.12.2011 г.).

4.4.Средства, полученные от экономии фонда заработной платы, и средства от деятельности, приносящей доходы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам.

4.5.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.6. Профсоюз:

4.6.1.Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

4.6.2.Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.6.3.Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

V. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

5.1. Работодатель обеспечивает:

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

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

– предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

– проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

– одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;

– родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18лет;

– награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

– молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;

– председателям первичных профсоюзных организаций.

5.1.3. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории тренеров и инструкторов-методистов, реализующих программы

спортивной подготовки, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Министерством по делам молодежи и спорту Республики Татарстан, с участием представителя республиканского комитета Профсоюза. Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

Квалификационные категории, присвоенные тренерам и инструкторам-методистам присвоенные в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276, учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

– при переходе на должность тренер, инструктор-методист физкультурно-спортивных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку.

5.1.4.Повышение квалификации работников не реже одного раза в три года. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.1.5.Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.ст.168,187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность.

5.1.6. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

5.1.7.Учреждение обеспечивают прохождение работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

5.2.В соответствии с Федеральным законом № 79-ФЗ и Законом Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» работодатели осуществляют согласованные с соответствующими

выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости гражданских служащих и работников.

5.3. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатели в письменной форме предупреждают их персонально под роспись, а также информируют 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 или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым считается сокращение 10 процентов работников от общей численности работающих, в течении 90 календарных дней.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

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.

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

5.5.Работодатели в установленном законом порядке предоставляют гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Работодатель обязуется:

6.1. В соответствии со статьей 218 Трудового кодекса 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 первичной профсоюзной организации.

Создают необходимые условия для работы комитетов (комиссий) и уполномоченных лиц по охране труда (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и др.), которые устанавливаются коллективным договором.

Разрабатывать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, в том числе по проведению специальной оценки условий труда, вводит должность специалиста по охране труда или назначать ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

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

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

Для реализации этого права профком и работодатель заключают соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками спортивной школы. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

6.3.Провести в учреждении оценка рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

6.4.Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

6.5.Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому и эффективному трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.6.На время приостановки работ в учреждении и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.7.При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

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.

В случае необеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине, простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

6.8.Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет 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.

6.9.Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.10.Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.11.Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ).

6.12.Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение спортивной школы, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.13.Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране

труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.14.Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

6.15.При финансовой возможности производить доплату уполномоченному по охране труда профсоюза в размере 10% ставки за проведение общественного контроля за охраной труда.

6.16. Профсоюзный комитет обязуется:

– организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников в образовательном учреждении;

– проводить работу по оздоровлению детей работников спортивной школы;

– избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда;

– направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда;

– осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством;

– заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на календарный год;

– принимать участие в расследовании несчастных случаев;

– предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

– обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1.В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

7.1.1.Выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 242 от 30.04.2003г.

7.1.2.Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников учреждения: предварительных при поступлении на работу и периодических, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

7.1.3.Предоставление льгот по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией. (В

соответствии с Отраслевым соглашением между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта Республики Татарстан на 2018 - 2021 годы).

7.2. Стороны договорились о том, что Профсоюз:

7.2.1.Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.2.2.Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.2.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.2.4.Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

7.3.Коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам, тренерам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

– о компенсации транспортных расходов;

– о внеочередном медицинском осмотре тренера за счет средств работодателя в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

– об оплате работодателем обучения тренера в организациях отрасли, осуществляющих образовательную деятельность;

– об обязанности работодателя проводить повышение квалификации тренеров;

– о дополнительном пенсионном страховании.

7.4.Работодатель совместно с профсоюзом и с учетом финансовых возможностей предусматривает:

– предоставление работникам, проработавшим в течение года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней;

– предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней.

7.5. Защита трудовых и социально-экономических прав молодежи.

В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в возрасте до 35 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодежи в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности:

7.5.1. Проведение за счет средств работодателя повышения квалификации молодых специалистов.

Осуществление профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

7.5.2. 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.

– предоставлять членам Профсоюза льготные санаторно-курортные путевки на особых условиях оплаты.

– предоставлять членам Профсоюза беспроцентные целевые денежные средства на возвратной основе:

– до 50 тысяч рублей на возмещение расходов, связанных с лечением, дорогостоящим медицинским обследованием, проведением операций;

– до 20 тысяч рублей на неотложные нужды.

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

VIII. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1.В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у

них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления (редакция №21 от 01.12.2014 г.).

8.2.Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом.

8.3.По своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1.Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.2.В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборным профсоюзным органам предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

9.1.3.Работодатели:

- не препятствуют вступлению работников в Профсоюз, обеспечивают соблюдение прав и гарантий деятельности профсоюзных организаций;

- предоставляют соответствующим выборным профсоюзным органам необходимую информацию по социально-трудовым вопросам;

- на основании личных письменных заявлений членов Профсоюза ежемесячно, одновременно с выплатой денежного содержания (заработной платы), производят безналичное удержание и бесплатное перечисление членских взносов через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов;

- в соответствии со статьей 377 ТК РФ безвозмездно предоставляют выборным органам первичных профсоюзных организаций, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а

также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

– освобождают от основной работы членов выборных профсоюзных органов с сохранением денежного содержания (средней 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;

– по финансовым возможностям предусматривается возможность установления 10 % надбавки работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов.

9.1.4.В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.1.5.Расторжение трудового договора с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации и его заместителями по инициативе работодателя допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

9.1.6.В соответствии со статьей 374 увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 или 5 статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.1.7.Членам комиссии по трудовым спорам, по охране труда предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

9.2.По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

– расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);

– привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

– разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

– очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

– установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

– применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

– массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);

– установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

– утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

– создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

– установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);

– установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

– определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

– размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);

– применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);

– другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.3.В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

9.4.Стороны подтверждают, что в организациях, в которых заключены коллективные договоры или на которые распространяется действие отраслевых, территориальных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами.

9.5.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию, по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.6.Работодатель совместно с профсоюзным комитетом представляют к

присвоению почетных званий Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

9.7. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

– аттестационной комиссии;

– тарификационной комиссии;

– комиссии по охране труда;

– экспертной комиссии;

– комиссии по социальному страхованию.

X. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

10.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии школы, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

– молодыми работниками считаются люди до 35 лет включительно, молодыми специалистами считаются работники, получившие высшее или среднее специальное образование и впервые работающие по приобретенной специальности в течение 3-х лет после окончания учебного заведения.

10.2. Работодатель обязуется:

– предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз;

– производить ежемесячную доплату молодым специалистам на протяжении первых 3-х лет работы в учреждении после окончания ВУЗов, ССУЗов, профтехучилищ.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

– использовать законодательно-нормативную базу для совершенствования

– работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

– проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1.Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

11.2.Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

11.3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

11.6.Стороны считают целесообразным сохранение порядка взимания членских профсоюзных взносов по безналичному расчету.

Подписи сторон:

Работодатель: директор **Р. Б. Мубаракзянов**

Представитель трудового коллектива: **А.И.Шарипянова**

М.П.

Принято:

На собрании трудового коллектива

Председатель собрания: **А.Ф.Салахова**

Дата:_____

Пронумеровано, прошнуровано
двадцать шесть (26) листов

Директор _____ Р.Б.Мубаракзянов

« 3 » мая 2019г.

«Спортивная школа» Тукаевского муниципального