

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования
«Специализированная Детско-юношеская спортивная школа
Олимпийского резерва
«ТАСМА»

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2016 – 2019 годы

Юридический адрес: 420039 г. Казань, ул. Гагарина д. 56;
Тел./факс: 590-16-91

«СОГЛАСОВАНО»

председатель Казанской городской организации профсоюза
работников госучреждений и общественного обслуживания



О.А.Калашникова

«09» 09 2016 г

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в
органе по труду Московского района г. Казань
(указать наименование органа)

Регистрационный № 11 от «09» 09 2016 г
Начальник отдела по работе с работодателями



С.А.Матвеева
(ф.и.о.)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Специализированная Детско-юношеская спортивная школа Олимпийского резерва «Тасма» в лице директора Шурыгиной Резеды Рафкатовны, именуемого далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Специализированная Детско-юношеская спортивная школа Олимпийского резерва «Тасма», именуемой далее «Профсоюзный комитет», в лице ее председателя Гариповой Татьяны Николаевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и членов их семьи на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников коллектива;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот);
- только на членов профсоюза – в части льгот, представляемых за счет средств профсоюзного бюджета.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- признавать 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; предоставление отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; в разрешении трудовых споров и др.;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

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

- воздержаться от организации забастовок в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписывающие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

2. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением и трудовым законодательством.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка оформляется работодателем.

Работодатель и работники обязуются принять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в МАОУ ДО СДЮСШОР «Тасма».

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями данного договора.

2.4. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.

2.5. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя производится только с предварительного согласия профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

2.6. Рабочее время и время отдыха работников регулируется Правилами внутреннего распорядка и графиками рабочего времени разрабатываемых и утвержденных работодателем при согласовании с профсоюзным комитетом.

2.7. При пятидневной рабочей неделе выходными днями для работников являются суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

2.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по согласованию с профсоюзным комитетом, личному заявлению работника и по письменному призыву руководителя с оплатой труда в соответствии со статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.9. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ), директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, руководителям структурных подразделений, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня (Приложение к Постановлению Правительства РФ от 01.10.02 г. № 724 «Продолжительность ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам с изменениями от 29.11.03 г., 11 мая 2007 г.»).

Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей этого отпуска не может быть менее двух недель.

2.10. Дополнительные отпуска предоставляются в соответствии со статьей 262 ТК РФ:

- четыре дополнительных оплачиваемых дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) по письменному заявлению для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими 18 лет. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.

2.11. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются с учетом причины заявления и производственной возможности в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

2.12. Женщинам, имеющим детей до 16 лет, и отцам, воспитывающим ребенка без матери еженедельно предоставляется не менее 2 часов свободного времени или один дополнительный выходной день, с заменой другим сотрудником, оплата за который производится в размере 1% от однодневного заработка. На женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или работающих в сменном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет,

указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников МАОУ ДО СДЮСШОР «Тасма» определяется выполнением нормы времени и нормы труда за месяц, личным трудовым вкладом, не ограничивается максимальными размерами и осуществляется в соответствии с законодательными, нормативно-правовыми актами.

3.2. Системы оплаты и стимулирования труда устанавливаются на основании Положения «Об оплате труда работников МАОУ ДО СДЮСШОР «Тасма» с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст.135 ТК РФ).

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника или по вине работодателя, оплачивать в размере не менее 2/3 размера средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

3.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, не позднее 07 и 22 числа каждого месяца.

3.5. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии с трудовым законодательством (ст. 152 ТК РФ).

3.6. Выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, является работа в ночное время. Ночным считается время работы с 22.00 до 6.00 часов. Размер оплаты работы в ночные часы устанавливается в размере 20%.

3.7. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

3.8. Размер оплаты труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится по соглашению сторон трудового договора.

3.9. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

4. УСЛОВИЯ, ОХРАНА ТРУДА

4.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан обеспечить:

- систематическое пополнение аптек первой помощи и проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом;
- освобождение от всех видов работ, связанных с использованием ВДТ и ПЗВМ женщин со времени установления беременности и в период кормления ребенка грудью;
- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения законодательства по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работники, принимавшие активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда в МАОУ ДО СДЮСШОР «Тасма» представляются к награждению руководством по ходатайству Профсоюзного комитета ежегодно до 15 декабря.

4.2. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, выполнением колдоговорных обязательств. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности;
- работу постоянно действующих комиссий по безопасности труда, взаимоназначенных комиссий по проверке знаний требований охраны труда и правил безопасности;
- необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;
- контроль за целевым расходованием средств работодателя на охрану труда и технику безопасности.

5. ЗАНЯТОСТЬ. ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Все вопросы, связанные с изменением штатного расписания организации, рассматриваются с участием профсоюзного комитета.

5.1. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

5.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только

исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

5.3. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

5.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов работ, ухудшения финансово-экономического положения организации.

5.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.7. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- лица, обучающиеся в ВУЗах.

5.8. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под подписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности штата, предоставляется свободное от работы время – не менее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.9. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства и положений настоящего договора при увольнении работников по соответствующим основаниям.

С привлечением специалистов службы занятости, юристов разъясняет высвобождаемым работникам их права и гарантии, а также порядок постановки на учет в службу занятости, льготы.

7.1.1. Предоставить возможность участия представителю профсоюзного комитета в работе организации, в оперативных совещаниях на уровне руководителя.

7.1.2. Информировать сторону работников обо всех экономических, финансовых, структурных, организационных изменениях, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позднее, чем за 5 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

7.1.3. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

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

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

7.1.4. Предоставлять для работы профкома в бесплатное пользование помещение, телефоны, другие средства связи, размножения документов, транспортные средства, помещение для проведения профсоюзных собраний.

7.1.5. Ежемесячно и бесплатно производить удержание членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников на основании заявлений членов профсоюза и перечислять на счет профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

7.1.6. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств организации для выполнения своих общественных обязанностей, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий; на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов.

Производить доплату не освобожденному от основной работы председателю профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу в размере 10% от оклада.

7.1.7. Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных комитетов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного наказания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

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

7.2. Профсоюзный комитет:

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

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

7.2.3. Контролирует соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за исполнением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обеспечением работников члены Профсоюзного комитета, других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

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

7.2.5. Предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

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

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

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны признают и обязуются выполнять:

- Генеральное соглашение, заключаемое между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительства РФ;
- Генеральное соглашение, заключаемое объединениями профсоюзов, работодателей и Кабинетом Министров РТ;
- соглашения, заключаемые в рамках социального партнерства между профсоюзами и министерствами;
- специальное территориальное соглашение между профсоюзами, работодателями и администрацией города.

8.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

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

8.3. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 ТК РФ, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.4. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

8.5. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 30 п. 2 Закона РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 54, 55 ТК РФ).

8.6. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Дата подписания коллективного договора «29» августа 2016г.

От работодателя:

Директор
МАОУ ДО СДЮСШОР «Тасма»



Шурыгина Р.Р.

От работников:

Председатель профкома

A handwritten signature in blue ink, belonging to T.N. Garipova, is written over a horizontal line.

Гарипова Т.Н.