

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

В органе по труду ГКУ «Центр
и занятости населения
г. Болгар

Регистрационный № «6»
от «21» мая 2019 г.

Руководитель органа по труду



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между администрацией и профкомом

Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа «Олимп» Спасского муниципального района
Республики Татарстан
на 2019-2021 годы

Принят на общем собрании
трудового коллектива

«20» мая 2019 г.

Директор МБУ «СПШ «Олимп»
И.М.Сагиров



г. Болгар

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение «Спортивная школа «Олимп» Спасского муниципального района Республики Татарстан, в лице директора Сагирова Ильнура Мингарифовича, именуемого далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Олимп» Спасского муниципального района Республики Татарстан, именуемой далее «Профсоюзный комитет», в лице ее председателя Нургалиевой Замиры Бариевны.

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 их членов семьи на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников коллектива

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 дополнят 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;
- 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.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Республики Татарстан.

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

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются 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.

2.3. 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 Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа «Олимп» Спасского муниципального района Республики Татарстан.

2.4. 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.

2.5. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше трех месяцев, административным работникам (зам. директору по АХЧ, главному бухгалтеру, главному инженеру, инструктору-методисту физкультурно-спортивных организаций не свыше 6 месяцев) в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.

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

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

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

2.9. При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется денежное содержание (средняя заработная плата).

2.10. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, присвоенные в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, учитывается в течение срока их действия

2.11. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по согласованию с профсоюзным комитетом по письменному приказу руководителя с оплатой труда в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.12. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ), для отдельных работников установлен ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 14 календарных дней (постановление Кабинета Министров РТ № 313 от 19 апреля 2019 года) В конкретный перечень работников входят: директор, тренера, зам. директор по спортивной работе, инструктора-методисты физкультурно-спортивных организаций и медицинские сестры.

2.13. 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.

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

2.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск, оплачиваемый полностью, в связи:

- со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) - 3 рабочих дня;
- с рождением ребенка (для отца) - 1 рабочий день;
- родителю для проводов ребенка в школу - 1 рабочий день;
- родителям для провода сына в армию - 1 рабочий день;
- в связи с бракосочетанием работника - 3 рабочих дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 рабочих дня;
- в связи с переводом на новое место жительства - 1 рабочий день;
- для ликвидации аварии в доме - 1 рабочий день;
- для прохождения медицинского осмотра или диспансеризация – 1 день

- женщинам, а так же 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»)

2.16. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

2.18. В летнее время учебно-воспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени по согласованию с профкомом.

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Олимп» Спасского муниципального района Республики Татарстан» определяется их личным трудовым вкладом, не ограничивается максимальными размерами и осуществляется в соответствии с законодательными, нормативно-правовыми актами.

3.2. Премирование работников производится по итогам работы за квартал (за год) до 100% от должностного оклада при условии наличия экономия фонда оплаты труда.

3.3. Системы оплаты и стимулирования труда устанавливаются на основании Положения «О порядке оплаты и стимулировании труда работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Олимп» Спасского муниципального района Республики Татарстан» с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст.135 ТК РФ).

3.4. 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. Оплату за период приостановки работы производить, как при оплате за простой по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

3.5. Работникам предусмотрено вознаграждение, согласно соответствующих приказов и за счет внебюджетных источников, в денежном эквиваленте:

- мужчинам – в честь празднования Дня защитника Отечества;
- женщинам - в честь празднования Международного женского дня.

3.6. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 22 и 7 числа каждого месяца.

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

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

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

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

4. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется за счет собственных средств обеспечить:

- контроль за безопасностью проведения работ, своевременным проведением инструктажей по охране труда на рабочих местах, обучение по безопасным приемам работы и по вопросам нового законодательства по охране труда в соответствии со статьями 212,219,225 ТК РФ;

- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников один раз в год;

- систематическое пополнение аптечек первой помощи и проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом;

- аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

- создать службы охраны труда в соответствии с Межотраслевыми нормативами, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001 г. № 10 (ст.217 ТК РФ);

- в целях организации сотрудничества по охране труда работодателей и работников создать в организации на паритетной основе совместный комитет (комиссию) по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ и Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2006г. №413.

- обеспечить совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета) проведение контроля за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением коллективного договора (соглашения) по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

- создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда и предоставлять им для выполнения необходимое время (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.94 г. № 30, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия;

- установить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда дополнительные социальные гарантии: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе.

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

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, экзаменационных 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;

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, о льготах.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель совместно с выборными профсоюзными органами, с учетом финансовых возможностей (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств) предусматривают:

- при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста при наличии собственных средств выплачивать ему единовременное пособие в размере месячного заработка;

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

- единовременные выплаты, женщинам и мужчинам, достигшим возраста 60 и 65 лет в размере не менее 10000 рублей;

6.2. Работодатели совместно с выборными профсоюзными органами и с учетом финансовых возможностей вправе предусматривать:

- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3-х календарных дней (ст. 116 ТК РФ).

6.3. Предоставлять 4 дня в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими 18 лет за счет средств ФСС.

6.4. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

6.5. Работодатель и Профсоюзный комитет организует чествование работников в связи с торжественными событиями.

6.6. Профсоюзный комитет проводит организаторскую работу по оздоровлению детей и проведение детских новогодних елок.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель признает профсоюзную организацию Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Олимп» Спасского муниципального района Республики Татарстан в лице председателя профкома Нургалиевой Замиры Бариевны и его представителей единственным полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.2. Информировать сторону работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, 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.

7.1.7. Предоставлять не освобожденному от основной работы председателю профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 рабочих дня.

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

7.1.9. 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 соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием 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

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:

1. правила внутреннего трудового распорядка.
2. Приложение № 1 (типовые нормы бесплатной формы одежды обслуживающему персоналу)
3. Приложение № 2 (Положение о формировании и использовании премиального фонда.)

Коллективный договор обсужден и принят на общем собрании трудового коллектива МБУ «Спортивная школа «Олимп» «_____» _____ 20__ г.

От работодателя:
Директор МБУ СШ «Олимп»

И.М.Сагиров
Ф.И.О

От работников:
Председатель профкома

З.Б.Нурғалиева
Ф.И.О.

В настоящем журнале
пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью _____ листов

И. М. Сафеев
(подпись) (расшифровка подписи)