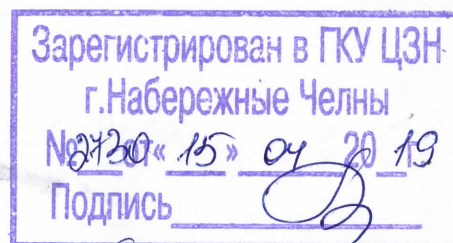


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа олимпийского резерва
«Олимпийский»



без замечаний

г. Набережные Челны – 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва «Олимпийский» на 2019-2021 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду _____

(указать наименование органа)

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

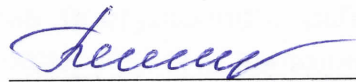
Руководитель органа по труду _____
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

В территориальном профсоюзном органе

Регистрационный № 4 от « 15 » 04 20 19 г.

Председатель Набережночелнинской
территориальной профорганизации
работников госучреждений и
общественного обслуживания



Т.И.Боркова



1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении города Набережные Челны «Спортивная школа олимпийского резерва «Олимпийский».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя -
директора Касимова Рамиля Хамидуловича
(Ф.И.О.)

работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - Профсоюз);

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:

1.6. 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, 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 его 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.).

1.7. Профсоюзный комитет обязуется:

- 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.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (членов профсоюзного комитета).

1.9. Профсоюзный комитет учреждения не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы на счет профсоюзной организации.

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

1.11. 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.

1.12. 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.

1.13. 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.

II. Трудовой договор.

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1. 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 работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ 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, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками учреждений 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. С поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера.

2.4. 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.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором учреждения.

В соответствии с частью 1 ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада

- (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
 - компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
 - условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
 - условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
 - другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6. 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 классов-комплектов, групп или количества занимающихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, спортивных программ.

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 месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.8. 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. Оплата труда работников.

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Новой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Республики Татарстан, согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.09.2018 г. № 853.

3.1.2. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера и главного инженера учреждений устанавливается на 20-30% ниже должностного оклада руководителя. Должностные оклады заместителей руководителя, главного инженера учреждения, специалистов и общепрофессиональных служащих устанавливаются в зависимости от квалификационного уровня и профессионально-квалификационных групп работников. Должностные оклады основного персонала (тренерского) устанавливаются в зависимости от образования и наполняемости групп.

3.1.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц в денежной форме (ст. 136 ТК РФ) из муниципального бюджета города Набережные Челны.

Выплаты производятся:

за первую половину месяца 20 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца 05 числа следующего месяца.

Выплата за подготовку высоко квалифицированных спортсменов, надбавка молодым специалистам финансируется из республиканского бюджета Республики Татарстан по мере поступления денежных средств

3.1.4. Заработная плата (оплата труда) работника определяется:

- должностной оклад;

- выплата компенсационного характера (работа с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается на основании карты оценки рабочих мест);

- выплата стимулирующего характера (за сложность и напряженность работы медицинским работникам, за стаж работы по должности, за наличие почетных званий, государственных наград, за обеспечение высококачественного тренировочного процесса спортсменов, за квалификационную категорию, за специфику деятельности, за управление структурным подразделением, за качество выполняемых работ).

- премиальная выплата работникам физической культуры и спорта составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда;

- премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год, учебный год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и т.д. в пределах фонда оплаты труда;

3.1.5. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат, за счет внебюджетных средств, по итогам работы за месяц, квартал определяются по согласованию с руководителями структурных подразделений на основании служебных записок и критерий эффективности по распределению премиальных выплат по общепрофессиональным должностям (советом трудового коллектива) и выплачиваются на основании приказа руководителя и согласованием с профкомом.

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.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. 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. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.2.2. 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).

3.2.3. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере (ст.153 ТК РФ). По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

3.2.4. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

3.2.5. Выплату работникам надбавки в размере 20% должностного оклада за работу в ночное время (22 час. 00 мин.- 06 час. 00 мин.).

3.2.6. Выплату работникам (тренерам) ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий производить в размере 100 (сто) рублей пропорционально нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

3.2.7. При командировках работников руководителю могут устанавливаться увеличенные командировочные расходы до 500 (пятьсот) рублей в сутки (ст. 168 ТК РФ).

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по