



Согласовано  
в Уфимской районной  
территориальной организации  
Профсоюза работников  
государственных учреждений и  
общественного обслуживания РФ  
Регистрационный № 23  
от «11» декабря 2017  
Председатель  
А.Ю. Курышев

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального автономного учреждения**  
**спортивная школа муниципального района Уфимский район**  
**Республики Башкортостан**  
**на 2017-2020 г.**

**От работодателя:**

Директор МАУ СШ  
МР Уфимский район РБ  
А.И. Рахимуллин



**От работников:**

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
МАУ СШ МР Уфимский р-н РБ  
А.И. Матюнин

М.П.

Принят на общем собрании коллектива работников  
Протокол № 2 от 01.12.2017

г. Уфа

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении спортивная школа муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Республиканским соглашением между Федерацией Профсоюзов РБ, объединением работодателей РБ и Правительством РБ с целью определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального автономного учреждения спортивная школа муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Муниципальное автономное учреждение спортивная школа муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан в лице директора, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» с одной стороны и Работники Муниципального автономного учреждения спортивная школа муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан, именуемые далее «Работники», уполномочившие первичную профсоюзную организацию Муниципального автономного учреждения спортивная школа муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан на представление их интересов, в лице профсоюзного комитета (далее профком);

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников Муниципального автономного учреждения спортивная школа муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан (далее МАУ СШ МР Уфимский район РБ, учреждение).

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

1.6. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, изменения и дополнения утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

1.7 В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения Работников учреждения.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.19. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.20. Настоящий договор вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.21 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав Работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

Обеспечивать возможность принимать участие в рассмотрении вопросов по проблемам, не включенным в коллективный договор, но представляющим взаимный интерес.

3) Обеспечивать участие представителей обеих сторон коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы Работников.

4) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе Работников учреждения.

## 2.2. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе Работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав Работников.

2) Обеспечивает:

- учет мнения профкома при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений согласно действующему законодательству;

- участие профкома в работе органов управления учреждением, по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы Работников.

3) Обязуется своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

## 2.3. Профком:

1) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль над выполнением Работодателем норм трудового права, условий коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет Работникам положения коллективного договора;

2) Представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, оказывает бесплатную юридическую помощь, в т.ч. через правовую службу Башкортостанской республиканской организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации.

Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации учреждения в размере 1%;

4) Добивается от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом;

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;

9) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников;

11) Участвует в организации летнего оздоровления детей Работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками;

12) Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

13) Совместно с Работодателем обеспечивает регистрацию Работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования, осуществляет контроль за соблюдением Работодателем пенсионного законодательства.

15) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и экологической безопасности, вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) Работникам учреждения принимаются совместно с профкомом.

2.4. Стороны договорились об участии представителей профкома в составе комиссий по аттестации Работников, специальной оценке условий труда.

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений между Работниками и Работодателем регулируются законодательством РФ, Республиканским соглашением" и действующим отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Российской Федерации, между Министерством спорта Российской Федерации и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации.

Работодатель применяет профессиональные стандарты по мере утверждения их Минтрудом России, если требования к квалификации, которая необходима работнику для выполнения определенной трудовой функции, установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами, а так же если по занимаемой должности (профессии, специальности) предусмотрено предоставление компенсаций, льгот и либо ограничений.

Для остальных Работников профессиональные стандарты носят рекомендательный характер.

3.2. Трудовой договор с Работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов Работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора Работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

До подписания трудового договора Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским отраслевым соглашением, отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.4. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов Работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.5. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

3.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем (статья 65 ТК РФ).

3.7. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения Работника, если окажется, что он не соответствует им.

При несоответствии Работника требованиям профессионального стандарта в части требований к образованию и стажу Работодатель использует право проведения аттестации с участием профкома.

По рекомендации или решению аттестационной комиссии Работники, не имеющие специальной подготовки либо стажа, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и полностью возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности наравне с лицами, имеющими специальную подготовку и стаж работы.

По Работникам, которые уже работают в данной должности и не соответствуют профессиональным стандартам, Работодатель обязуется:

- повышать квалификационный уровень Работника в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- перевести с его согласия Работника на другую должность, профессиональному стандарту которой соответствует квалификационный уровень Работника.

3.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ). Об изменении условий труда по инициативе Работодателя Работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (статья 74 ТК РФ). Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) Работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.9. При приеме на работу:

- Работодатель отбирает кандидатов по тем квалификационным требованиям, которые указаны в профессиональном стандарте, при отсутствии профессионального стандарта прием на работу производится в установленном ранее порядке;

- Работодатель обязан ознакомить Работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью Работников;

- Работодатель обязан ознакомить Работника с требованиями, содержащимися в профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными нормативно-правовыми актами установлены требования к квалификации, для выполнения трудовой функции по занимаемой должности, а так же если по занимаемой должности (профессии, специальности) предусмотрено предоставление компенсаций, льгот и либо ограничений.

3.10. Трудовой распорядок учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.11. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора с Работником - членом Профсоюза, по инициативе Работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.

#### IV. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ СШ МР Уфимского района РБ, коллективным договором, трудовым договором (дополнительным соглашением), учебным расписанием, программой по виду спорта.

Трудовые обязанности устанавливаются должностными инструкциями Работников МАУ СШ МР Уфимский район РБ.

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха Работников исходят из того, что:

1) Норма часов за ставку заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) тренерам устанавливается 24 часа в неделю.

3) Для руководящих Работников, Работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4) В случае изменения объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан письменно уведомить Работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с Работником (дополнительное соглашение к трудовому договору). Данный порядок не применяется в случае, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по согласованию сторон трудового договора.

5) При установлении тренерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, нагрузки на новый год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность в группах. Объем нагрузки, установленный тренерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.6 настоящего раздела.

Объем нагрузки тренеров больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6) Уменьшение или увеличение нагрузки тренера в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- восстановления (по решению суда) на работе тренера, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;



- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска при условии сохранения за ней учебной нагрузки;

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

9) В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между Работником и Работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

10) Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера по возможности не допускающего перерывов между занятиями продолжительностью более 20 минут.

11) Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Порядок привлечения спортсменов, тренеров в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения профкома в соответствии со статьей 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

12) Привлечение Работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором допускается, только с письменного согласия Работника по письменному распоряжению Работодателя за дополнительную плату в порядке, предусмотренным трудовым законодательством.

13) Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Работников учреждения.

14) Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего

времени, может быть установлен работникам в соответствии с действующим законодательством статья 116, 119, 120 Трудового кодекса Российской Федерации производится на основании внесенного в его трудовой договор условия о ненормированном рабочем дне.

4.2. Стороны подтверждают:

1) Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться с согласия Работника.

Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между Работником и Работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом Работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех Работников.

2) В случае предоставления Работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачивается в полном объеме.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении Работника.

4.3. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением.

## V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В целях повышения социального статуса работников физической культуры и спорта, стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан, и Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения спортивная школа муниципального района Уфимский район Республики Башкортостан (далее – Положение об оплате труда).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда

утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом.

2) При разработке учреждением и внесении изменений в положение об оплате труда работников условия, порядок и размеры оплаты их труда, в том числе размеры компенсационных и стимулирующих выплат, не должны быть ухудшены по сравнению с предусмотренными в Положении об оплате труда работников муниципальных учреждений.

При изменении типа учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3) Объем средств, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера, должен составлять не менее 30 процентов фонда оплаты труда.

4) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республики Башкортостан.

Оплата труда работника, занятого по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

5) Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) от 4 до 12 % оклада (тарифной ставки) за время фактической работы.

Конкретный размер выплат работникам определяется в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

6) Доплата за каждый час работы в ночное время осуществляется в размере не менее 20 % к установленному окладу (должностному окладу), часовой ставке. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7) Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

8) Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

9) Оплата труда работников, оказывающих платные услуги, устанавливается не ниже уровня оплаты труда работников, занятых оказанием государственных и муниципальных услуг.

10) При осуществлении единовременных выплат в соответствии с решениями органов государственной власти и органов местного самоуправления данные выплаты производятся также работникам, находящимся в отпусках по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора и трех лет (за счет экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности).

11) Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование в соответствии с Положением об оплате труда, а также направляется на оказание материальной помощи работникам по их заявлению. Выплата материальной помощи, его размер определяется директором

с учетом мнения профкома и фиксируется локальным нормативным актом (приказом) учреждения.

12) Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы – 1(заработная плата за первую половину месяца), 2(заработная плата за вторую половину месяца).

13) Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

14) Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

15) Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

16) Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома.

17) Заработная плата выплачивается непосредственно в учреждении либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

## VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации Работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата Работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не более 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3) Увольнение Работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых Работников.

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности Работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых Работников.

6.4. Стороны подтверждают:

2) Переподготовка и повышение квалификации тренерского состава осуществляется не реже 1 раза в 4 года.

3) При сокращении численности или штата Работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют Работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет, проработавших в учреждении не менее 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

## VII. Аттестация тренерского состава

7.1. Аттестация тренерского состава проводится с целью установления соответствия работника занимаемой должности разработанной в соответствии с приказом Министерства молодежной политики и спорта Республики Башкортостан от 21 января 2015г. №ОД-18 «О разработке Порядка присвоения квалификационных категорий тренерам и инструкторам-методистам организаций Республики Башкортостан, осуществляющих спортивную подготовку».

Основными критериями при проведении аттестации служат квалификация работника и результаты, достигнутые им в ходе профессиональной деятельности при исполнении должностных обязанностей.

7.2. На основании трудового законодательства Российской Федерации аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте до трех лет (их аттестация проводится не ранее чем через год после выхода из отпуска);
- работники, не проработавшие в организации или по занимаемой должности меньше 1 года.

Установление размера оплаты труда категориям, указанным работникам производится с учетом результатов их предыдущей аттестации.

Так же размер оплаты труда устанавливается по результатам предыдущей аттестации в случае выхода на работу после:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в Российские образовательные учреждения за рубежом,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста или выхода на пенсию.

7.3. В целях защиты интересов тренерского состава:

1) По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

2) Руководитель:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку соответствующих документов для представления

в аттестационную комиссию и с целью подтверждения соответствия занимаемой должности тренера с учетом мнения профкома;

- направляет тренера на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации не соответствующим занимаемой должности, а также предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

3) Сроки проведения аттестации тренерского состава определяются руководителем с учетом мнения профкома.

### **VIII. Условия, охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия работника.

8.2. Работодатель осуществляет управление труда в организации совместно с профсоюзной организацией.

8.3. Работодатель обязуется:

- а) разработать и после согласования с первичной профсоюзной организацией, утвердить план мероприятий по охране труда, охране окружающей среды;
- б) улучшение условий и охраны труда женщин и подростков;
- в) санитарно-бытовое обеспечение;
- г) улучшение экологической обстановки;
- д) обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

8.4. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда возложить: от работодателя на директора, от профсоюзного комитета — на председателя профсоюзного комитета.

8.5. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, создает и укрепляет службы охраны труда, оборудует уголки охраны труда;

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда. Финансирует работу комиссии по охране труда, выделяет помещение, предоставляет средства связи, обеспечивает необходимой нормативно-технической документацией, организует обучение по охране труда за счет собственных средств;

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения условий проверок и охраны труда,



представляет информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.6. Работодатель обязуется:

8.6.1. разрабатывать и по согласованию с первичной профсоюзной организацией утверждать Правила и Инструкции по охране труда;

8.6.2. обеспечить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и проверку знаний требований охраны труда, оказание первой помощи пострадавшим;

8.6.3. запретить допуск к работе лиц не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку обучение и проверку знаний требований охраны труда;

8.6.4. организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств;

8.6.5. проводить специальную оценку условий труда с участием представителей первичной профсоюзной организации и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза;

8.6.6. обеспечить полноправное участие первичной профсоюзной организации, уполномоченных лиц по охране труда профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

8.6.7. обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды;

8.6.8. проводить экологические субботники.

8.6.9. обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого работника, в том числе через информирование и просвещение;

8.6.10. не допускать дискриминацию работников, живущих с ВИЧ/СПИД;

8.6.11. оказывать поддержку работникам, живущим с ВИЧ/СПИД путем предоставления в рамках действующего законодательства необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования.

8.7. Профсоюзный комитет обязуется:

8.7.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий труда, безопасности на производстве;

8.7.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МАУ СШ МР Уфимский район РБ;

8.7.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

8.7.4. при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, уполномоченные лица по охране труда профсоюза вправе

потребовать от работодателя приостановку работ и немедленного устранения выявленных нарушений;

8.7.5. принимать участие в организации экологических субботников.

8.8. Работники в области охраны труда обязуются:

8.8.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

8.8.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.8.3. проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры;

8.8.4. поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;

8.8.5. вносить предложения и добиваться их реализации по улучшению условий и охране труда на рабочих местах.

## **IX. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий Работников учреждения.

9.2. Стороны подтверждают:

1) В соответствии со ст. 187 ТК РФ тренерскому составу, направленному на повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов с сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

9.3. Стороны договорились:

1) Осуществлять мероприятия по организации отдыха Работников учреждения и членов их семей.

9.4. Работодатель обязуется:

1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам:

- тренерам - 14 календарных дней;

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ продолжительностью 7 дней;

2) Предоставляется Работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- одиноким матерям, имеющим детей до 14 лет – 2 дня,

- отцам, воспитывающих детей до 14-летнего возраста без матери – 2 дня,

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет – 2 дня,

- работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет – 2 дня,
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня,
- членам профкома – 3 дня,
- председателю КТС (комиссия по трудовым спорам) – 3 дня,
- работающим инвалидам - 3 дня;
- при рождении ребенка в семье – 3 дня,
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день,
- для проводов детей в армию – 2 дня,
- в случаях свадьбы работника (детей работника) – 3 дня,
- на похороны близких родственников – 3 дня.

9.5. Работодатель обязуется:

1) Производить увольнения Работника по инициативе Работодателя с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с ТК РФ.

9.6. Профком:

1) Оказывает возможную финансовую помощь Работникам больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики.

2) Выделяет из профсоюзного бюджета средства на проведение физкультурно-массовой работы среди работников учреждения.

9.7. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации и проведению с работниками организации и членами их семей культурно-просветительской работы, физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)»

## **Х. Условия труда и социальные гарантии молодежи**

10.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.2. Стороны договорились:

1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.

3) Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома – 2 дня.

4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых тренеров с целью создания условий для их успешной адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

#### 10.3. Работодатель:

1) Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0.20 за фактическую нагрузку в течение трех лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

#### 10.4. Молодым специалистом считается работник:

1) Выпускник учреждения профессионального образования, впервые приступивший к трудовой деятельности, со дня заключения им трудового договора с учреждением по основному месту работы.

2) В возрасте до 30 лет, приступивший к работе в тренерской должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования, уже находясь в трудовых отношениях с работодателем.

10.5. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет, а также сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое учреждение республики, физкультурно-спортивной направленности;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

## **XI. Гарантии деятельности и защита прав Профсоюза**

11.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности профкома определяются трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

#### 11.2. Работодатель:

1) Включают представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждением.

2) Предоставляет профкому помещение для проведения собраний Работников, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы средства связи, компьютерную технику и т.д.

3) Способствует:

- осуществлению правовыми и техническими инспекторами Башкортостанской республиканской организации Профсоюза, в том числе внештатными, контроля над соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об инспекциях;

- посещению учреждения представителями вышестоящих выборных профсоюзных органов в целях реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством.

4) Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы.

5) Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников на основании их личных заявлений на счет первичной профсоюзной организации учреждения. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

11.3. Стороны признают гарантии Работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченного профкомом по охране труда и представителей первичной профсоюзной организации профсоюза в совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе Работодателя допускаются только с предварительного согласия профкома.

2) Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, председателя профкома и его заместителей, не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

3) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители первичной профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с Работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива Работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

4) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

#### 11.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

#### 2) Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом РБ «О профессиональных союзах», иными законами, нормативными правовыми актами, соглашениями профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашениями;

- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с лицами, избравшимися в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения Работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ с учетом положений настоящего коллективного договора;

- работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении Работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам выборных профсоюзных работников и актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

4) Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов госучреждений, представителей Работодателя в практическую деятельность первичной профсоюзной организации и профкома, затрудняющего осуществление ими уставных задач.

## **XII. Контроль над выполнением коллективного договора**

12.1. Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, профсоюзным комитетом МАУ СШ МР Уфимский район РБ не реже 2 раз в год.

12.2. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора,

непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля над соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Пронумеровано, прошнуровано  
скреплено печатью 23 страниц  
Директор МАУ СЦ МР Уфимский  
район РБ  
*А.И. Рахимуллин*  
А.И. Рахимуллин  
2012 г.

