

Директор
Муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа №3» городского округа
город Стерлитамак Республики
Башкортостан



Голованов В.Н.

« » 2019г.

Председатель профкома
Муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа №3» городского округа
город Стерлитамак Республики
Башкортостан

Малмыгин В.А.

«06» 11 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа №3» городского округа
город Стерлитамак Республики Башкортостан
на 2019-2022 годы

Коллективный договор прошел предварительную экспертизу и регистрацию в
Стерлитамакской городской организации Профсоюза работников госучреждений и
общественного обслуживания Российской Федерации

Регистрационный № 9 от «12» 11 2019г.

Председатель территориальной профсоюзной организации



А.С. Михайлова

М.П.

Утверждён на общем собрании
трудового коллектива работников
Протокол № 2 от
«08» 11 2019г.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЮГО-ВОСТОЧНЫЙ МЕЖРАЙОННЫЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ	
06	
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО	
« <u>13</u> » <u>ноября</u>	<u>20</u> <u>19</u> г.
Регистрационный № <u>122</u>	
Подпись <u>Мих</u>	

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

К Коллективному Договору муниципального автономного учреждения
«Спортивная школа № 3» городского округа город Стерлитамак Республики
Башкортостан от 08.11.2019 г. на 2022 – 2025 г.г.

Муниципальное автономное учреждение «Спортивная школа № 3» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан именуемое «Работодатель», в лице директора Тимергалиной Регины Галеевны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работников муниципального автономного учреждения «Спортивная школа № 3» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице первичной профсоюзной организации МАУ «СПШ № 3» городского округа г. Стерлитамак, выражающей интересы Работников, представленной председателем, Александровым Георгием Игоревичем, действующим на основании Устава, с другой стороны, в соответствии со ст. 44 Трудового Кодекса Российской Федерации, договорились о нижеследующем:

1. Продлить действие коллективного договора Муниципальное автономное учреждение «Спортивная школа № 3» городского округа г. Стерлитамак на срок с 14 ноября 2022 года до 14 ноября 2025 года.
2. Настоящее соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора.

Работодатель
Директор МАУ «СПШ №3

Представитель работников
Председатель первичной
Профсоюзной организации



Р.Г. Тимергалина

Г.И. Александров



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее по тексту – Договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении «Спортивная школа № 3» городского округа город Стерлитамак Республики Башкортостан.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников образовательной организации (далее – организация) 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, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном законом порядке его представителя Голованова Владимира Николаевича (далее – работодатель);
- работники в лице уполномоченного в установленном законом порядке представителя Малмыгина Владимира Александровича (далее – профком).

1.4. Действие Договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить работников под подпись с текстом Договора всех работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.8. При смене формы собственности организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации организации Договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.

1.10. Договор организации не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов, объединениями работодателей и Правительством Республики Башкортостан на 2020-2022 годы. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

В случае изменения условий или заключения новых соглашений работодатель (или профком) в течение месяца выходит с инициативой о внесении изменений в условия Договора.

1.11. Регистрация Договора в территориальном подразделении Министерства семьи, труда и социальной защиты населения РБ осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

1.13. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и положениями действующего Договора.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых Договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения Договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.17. Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения Договора.

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.19. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

1.20. К настоящему Договору прилагаются:

- правила внутреннего трудового распорядка для работников МАУ «Спортивная школа №3» ГО г. Стерлитамак РБ (Приложение 1);
- положение об оплате труда работников МАУ «Спортивная школа №3» ГО г. Стерлитамак РБ (Приложение 2);
- Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников МАУ «Спортивная школа №3» ГО г. Стерлитамак РБ (Приложение 3);
- положение об оказании материальной помощи работникам МАУ «Спортивная школа №3» ГО г. Стерлитамак РБ (Приложение 4);
- Положение о комиссии по рассмотрению установления иных стимулирующих выплат работникам МАУ «Спортивная школа №3» ГО г. Стерлитамак РБ (Приложение 5);
- Соглашение по охране труда (Приложение 6);
- Положение об обязательных предварительных и периодических медицинских осмотрах (обследования) работников МАУ «Спортивная школа №3» ГО г. Стерлитамак РБ (Приложение 7);
- Перечень профессий и должностей работников МАУ «Спортивная школа №3» ГО г. Стерлитамак РБ, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (Приложение 8);
- Положение о социальной комиссии (Приложение 9);
- Положение по организации порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве и расследования и учета профессиональных заболеваний (Приложение 10);
- Положение о работе комиссии по трудовым спорам (Приложение 11);

Приложения являются неотъемлемой частью Договора. Изменение и дополнение приложений производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для заключения коллективного договора.

2. 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, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3. Обеспечивать участие представителей другой стороны Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

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

2.2. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), дополнительном профессиональном образовании работников и другую информацию.

2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

3. Обеспечивать:

- участие профкома в работе органов управления учреждением (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;
- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена профкома) автономного учреждения членом наблюдательного совета.

4. 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.

5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.
- 2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:
- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
 - согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.
- 2.4. Работодатель с учетом мнения профкома (по согласованию) осуществляет (принимает):
- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
 - введение, а также отмену режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);
 - решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
 - привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
 - привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - представление к присвоению почетных званий, награждению отраслевыми и иными наградами.
- 2.5. Работодатель с учетом мнения профкома утверждает локальные нормативные акты учреждения устанавливающие (определяющие):
- порядок проведения аттестации, в целях установления соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст.81 ТК РФ);
 - график отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
 - систему оплаты труда учреждения, условия и размер выплаты стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
 - конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
 - введение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
 - объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.2.8, 4.1.5 ОТС 2018-2020 годы, п.1.9 Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
 - объем педагогической нагрузки работодателя, его заместителей и совместителей (п.4.6 ОТС 2018-2020 годы, п.10.8 Постановление Правительства РБ от 27.10.2008 № 374);
 - расписаний занятий (п.2.8 ОТС 2018-2020 годы);

- план и график работы учреждения по выполнению обязанностей работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
- режим рабочего времени работников в случае простоя (п.4.10.3 ОТС 2018-2020 годы);
- введение суммированного рабочего времени (п.4.12 ОТС 2018-2020 годы);
- оплата труда работника в случае истечения срока действия его квалификационной категории (п.7.5 ОТС 2018-2020 годы);
- представление на работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (п.7.6.3 ОТС 2018-2020 годы);
- график аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (п.7.6.4 ОТС 2018-2020 годы);
- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
- нормы профессиональной этики работников.

2.6. Профком:

- 1) Способствует реализации настоящего Договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.
- 2) Разъясняет работникам положения Договора.
- 3) Представляет, выражает и защищает социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссии по трудовым спорам, суде.
- 4) 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 профсоюзной организации (размер определяется).
- 5) Осуществляет контроль за:
 - выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий Договора;
 - за состоянием охраны труда в организации;
 - правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
 - правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
 - соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
 - своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
 - правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.
- 6) 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 (учета мотивированного мнения).

- 7) Принимает участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии организации.
 - 8) Осуществляет проверку правильности удержания и перечисления членских профсоюзных взносов.
 - 9) Информировывает членов Профсоюза о своей работе, деятельности выборных профсоюзных органов.
 - 10) Организует физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза.
 - 11) Ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.
 - 12) Выступает инициатором начала переговоров по заключению Договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.
 - 13) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.
 - 14) Содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при условии выполнения обязательств, включенных в Договор.
 - 15) Организует информирование, правовой всеобщ для работников.
 - 16) Направляет учредителю организации заявление в случае нарушения руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).
 - 17) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- Членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.
- 2.7. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, их изменения, установления компенсационных, стимулирующих выплат работникам, объема нагрузки, тарификации, утверждения расписания занятий, режима рабочего времени работников в каникулярный период принимаются с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома.
- 2.8. Работодатель не реже двух раз в год информирует работников, их представителей о выполнении коллективных договоров, соглашений, о результатах финансово-экономической деятельности организации, представляет информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Для работников организации работодателем является МАУ «СШ № 3».

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 указывает обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, условиями соглашений, настоящего коллективного договора, являются недействительными и не применяются.

3.4. Стороны подтверждают:

1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.
2. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под подпись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника, настоящим коллективным договором.
3. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.
4. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.
5. Не допускается увольнение работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если работодатель не обеспечил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.
6. Обязательными для включения в трудовой договор и дополнительное соглашение к нему работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем нагрузки, установленный при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры повышающих коэффициентов к ставке (окладу), компенсационных и стимулирующих выплат.
7. Условия выполнения и объем учебной нагрузки заместителя руководителя определяет руководитель с учетом мотивированного мнения профкома (по согласованию). Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.
8. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций работников.
9. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.
10. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, в следующих случаях:
 - переезд работника на новое место жительства;
 - зачисление на учебу в образовательную организацию;
 - выход на пенсию;
 - необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

11. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалах).
12. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель предлагает работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.
13. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.
14. В день увольнения работнику работодатель обязан выдать справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы.
- 3.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
- 3.6. Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.
- 3.7. В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере МРОТ.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

- 3.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых

условиях, работодатель в письменной форме предлагает работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии), в т.ч. в других местностях (филиале).

3.9. Работодатель:

1. Уведомляет 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 приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.
2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляет свободное от работы время не менее 3 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.
3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производит с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.10. 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 наградами,
- 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 старости осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.11. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников учреждения возможностями организации.

3.12. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Для административного персонала, специалистов, служащих и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.2. Нагрузка на новый сезон тренеров и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом.

- 4.3. Директор учреждения должен ознакомить тренеров до ухода в очередной отпуск с их нагрузкой на новый сезон в письменном виде.
- 4.4. При установлении тренерам, для которых учреждение является местом основной работы, нагрузка на новый сезон, как правило, сохраняется. Объем нагрузки, установленный тренерам в начале сезона, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем сезоне, а также при установлении ее на следующий сезон.
- 4.5. Объем нагрузки тренеров больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 4.6. Предоставление тренерской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении (включая руководителей), а также, руководящим и иным работникам других организаций и предприятий, осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если тренеры, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 4.7. Нагрузка тренерам, находящимся к началу сезона в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной сезон на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 4.8. Уменьшение или увеличение нагрузки тренерам в течение сезона по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора учреждения, возможны только:
- по взаимному согласию сторон;
 - по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по программам спортивной подготовки;
 - восстановления (по решению суда) на работе тренера, ранее выполнявшего эту нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- 4.9. В случае изменения планов и программ, сокращении групп работодатель обязан известить работника об изменении условий труда и получить его согласие на продолжение трудовых отношений в этих условиях.
- 4.10. 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.
- 4.11. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренеров.
- 4.12. 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.
- 4.13. 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.

4.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.15. Время отдыха – время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.16. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня; ежедневный отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

4.17. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных дня в неделю.

4.18. При шестидневной рабочей неделе работнику предоставляется один выходной день.

4.19. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, если иной порядок переноса выходных дней не определен нормативными правовыми актами РФ.

4.20. Ежегодный оплачиваемый отпуск работникам предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. (ст. 122 ТК РФ)

4.21. Очередность предоставляемых ежегодных отпусков устанавливается администрацией с учетом необходимого обеспечения нормального процесса работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем Учреждения не позднее 15 декабря текущего года на следующий календарный год.

4.23. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 (три) календарных дня.

4.24. Для тренеров устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 (четырнадцать) календарных дней, согласно отраслевому соглашению по организациям, подведомственным Министерству спорта РФ, между Минспортом РФ и Профсоюзом работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации.

4.25. По соглашению между Работником и МАУ «СП №3» г.Стерлитамак РБ отпуск может быть разделен на части. При этом первая часть этого отпуска должна быть не менее 14 (четырнадцати) календарных дней.

4.26. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.28. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.29. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы,

продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем (14 календарных дней в год, инвалидам до 60 календарных дней в год).

4.30. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

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

4.32. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение;
- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в МАУ «СШ №3» г.Стерлитамак РБ;
- совместители по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе;
- иные работники в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.33. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск.

5. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством и нормативными документами Российской Федерации, Республики Башкортостан, городского округа город Стерлитамак, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

5.1. Выплата заработной платы производится Работодателем два раза в месяц в следующие сроки:

- первая часть заработной платы – 25 числа оплачиваемого месяца, не менее 100% от оклада;
- оставшаяся часть заработной платы – 10 числа месяца, следующего за оплачиваемым.

5.2. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3. Выплата заработной платы Работнику, социальных и иных платежей, предусмотренных законодательством РФ, осуществляется Работодателем путем перечисления денежных средств на банковский счет работника. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление указанных выплат на банковский счет работника в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ.

5.4. В целях беспрепятственного получения денежных средств работником Учреждение на основе соответствующего договора с банком обеспечивает открытие счета работнику в банке, оформление пластиковой банковской карты.

- 5.5. Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 5.6. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.
- 5.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска. Компенсация за неиспользованные дополнительные отпуска рассчитывается исходя из пропорционально отработанного времени Работника.
- 5.8. Системы оплаты труда, включая размеры должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 5.9. Для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных трудовым законодательством, устанавливается период для расчета средней заработной платы равный двенадцати календарным месяцам, предшествующим периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. Если применение указанного периода расчета ухудшает положение работников по сравнению с порядком исчисления среднего заработка, определенным ст.139 ТК РФ, расчет среднего заработка производится в соответствии с нормами ТК РФ.
- 5.10. Другие вопросы, не изложенные в настоящей статье, регламентируются Положением об оплате труда, Положением о премировании, нормы которых не должны противоречить общим принципам, изложенным в настоящей статье.
- 5.11. При наличии средств работникам учреждения может оказываться материальная помощь в соответствии с «Положением об оказании материальной помощи работникам» (Приложение №4)
- 5.12. 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.
- 5.13. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.
- 5.14. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
- 5.15. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.
- 5.16. 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.
- 5.17. За работу, не входящую в должностные обязанности работников (старший тренер отделения и др.), за счет фонда стимулирования устанавливаются повышающие

коэффициенты, конкретный размер которых определяется Положением об оплате труда работников учреждения.

5.19. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административного персонала, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.20. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной нагрузкой и о формах догрузки другой работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.21. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

5.22. 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.

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 ключевой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

5.23. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Данная информация выдается бухгалтером посредством распечатки листков расчета либо передачей их на электронном носителе директору, инспектору по кадрам.

5.24. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда, охране окружающей среды, **обязуется:**

6.1. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда;

6.2. Проводить обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих и инженерно-технических работников учреждения согласно утвержденному графику.

6.3. Проводить за счет собственных средств обязательные периодические (в течение трудовой деятельности), внеочередные медицинские осмотры работников согласно Приказа Минздравмедпрома России от 12.04.2011г. № 302н (в ред. от 05.12.2014г.) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Лица, не прошедшие обязательный медицинский осмотр, к работе не допускаются.

6.4. Обеспечивать:

– нормальные условия для плодотворной работы, приема пищи;

- своевременную выдачу Работникам бесплатно специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих средств, в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно, в пределах возможности учреждения. При наличии собственных хозрасчетных средств, ассигнования по охране труда могут быть увеличены;
 - в случае преждевременного износа спец. одежды и защитных средств их замену, а также стирку, чистку и ремонт (ст. 221 ТК РФ);
 - бесперебойную, эффективную работу вентиляционных установок;
 - эффективный контроль за уровнем воздействия вредных или опасных производственных факторов на здоровье работников;
 - проведение специальной оценки условий труда по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда; в случае ухудшения условий от нормы принимать необходимые меры по их оптимизации;
 - проведение на рабочих местах повторного инструктажа по технике безопасности в установленные сроки, но не реже 1 раза в полугодие.
- 6.5. Выдавать мыло и моющие средства работникам в установленном порядке – 6 кусков мыла. (ст. 212 ТК РФ).
- 6.6. Ввести обязательное, за счет средств учреждения, медицинское страхование Работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 6.7. При расследовании несчастных случаев на производстве принимать смешанную ответственность при грубой неосторожности потерпевшего. Степень вины потерпевшего устанавливается в соответствии с Законом РФ (Закон об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125-ФЗ от 24.07.1998г. (в ред. 28.12.2016г.).
- 6.8. В случае причинения вреда жизни и здоровью Работника, при исполнении им трудовых обязанностей, выплачивать единовременное пособие согласно действующего законодательства.
- 6.9. Создать комиссию по охране труда на паритетной основе, с участием представителей Работодателя и Профсоюзного комитета и организовать его работу;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда;
 - обеспечить гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением.
- 6.10. Совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченным по охране труда) организовать контроль состояния условий и охраны труда в подразделениях и выполнением соглашения по охране труда.
- 6.11. Обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.
- 6.12. Организовывать экологические субботники.
- 6.13. В случае ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещенности в помещениях, низкий температурный режим, повышенный шум и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда и технике безопасности, внештатные технические инспекторы труда профкома вправе выдавать предписания на ограничения (вплоть до остановки) работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работы осуществляется после официального уведомления Работодателя.
- 6.14. Работник не несет расходов по финансированию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
- 6.15. В случае нарушения соглашения по охране труда Работодатель устанавливает персональную ответственность руководителей подразделений с компенсацией материального ущерба, нанесенным этим нарушением.
- Профсоюзный комитет обязуется:**
- 6.16. Организовать выборы и обучение уполномоченных Профсоюзного комитета по охране труда.
- 6.17. Регулярно рассматривать на заседаниях Профсоюзного комитета вопросы хода выполнения соглашений по охране труда, состояния производственного травматизма и профессиональных заболеваний в учреждении.

- 6.18. Организовать проведение экологических субботников по содержанию территории учреждения.
- 6.19. Осуществлять постоянный общественный контроль соблюдения законодательства по охране труда, экологии.
- 6.20. Участвовать в расследовании несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний.
- 6.21. Представлять интересы пострадавшего на производстве члена профсоюза при рассмотрении дел в суде.
- 6.22. Давать заключения о степени вины пострадавшего на производстве.
- 6.23. Оказывать необходимую консультативную помощь Работникам в вопросах охраны труда и экологии.
- 6.24. Проводить целенаправленную работу по воспитанию работающих по вопросам охраны окружающей среды.
- 6.25. Систематически контролировать состояние охраны труда и расходование средств на эти цели.
- 6.26. Администрация и профсоюзный комитет обеспечивают выборы профсоюзных уполномоченных по охране труда, необходимую помощь и поддержку уполномоченному по выполнению возложенных на него обязанностей.
- 6.27. За нарушения требования по охране труда предусматривается ответственность Работника (ст. 214 ТК РФ).

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

- 7.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения
- 7.2. Стороны подтверждают:
- 7.2.1. работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.
- 7.2.2. работникам, направленным 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.
- 7.2.3. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.
- 7.3. Стороны договорились:
- 7.3.1. Создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха и личной гигиены.
- 7.4. Работодатель обязуется:
- 7.4.1. Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного органа.

8. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

- 8.1. Стороны:
- Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- 8.2. Стороны договорились:
- Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.
 - Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

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

9.2. Работодатель:

- Включает уполномоченных работниками представителей профкома в состав членов коллегиальных органов управления учреждения.

- Предоставляет профкому помещение для проведения собраний работников.

- Не препятствует правовым и техническим инспекторам (внештатным) Профсоюза осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в учреждении в соответствии с действующим законодательством и Положениями об этих инспекциях;

- Предоставляет профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

- Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет профсоюзной организации. Перечисление средств производится в полном объеме с расчетного счета учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

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

- Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия Стерлитамакского горкома профсоюзов работников госучреждений и общественного обслуживания.

- Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профкома.

- Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема тренерской нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профкома, а председателя (его заместителя) профкома – с согласия Стерлитамакского горкома профсоюзов работников госучреждений и общественного обслуживания.

- Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательной организации 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.

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

9.4. Стороны:

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

- Подтверждают:

- в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законом РБ «О профессиональных союзах» профком вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, профсоюзах, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором, отраслевым территориальным соглашением;

- 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, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

- 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.

10. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКОВ

10.1. Персональные данные Работника – информация, необходимая Работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного Работника.

10.2. Обработка персональных данных – получение, хранение, комбинирование, передача или другое любое использование персональных данных Работника.

Обработка персональных данных Работников осуществляется исключительно в целях соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействие Работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечение личной безопасности Работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечение сохранности имущества.

10.3. Объем, содержание и обработка персональных данных регламентируется Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом « Об информации, информатизации и защите информации» и другими нормативными правовыми актами.

10.4. Запрещается получать и обрабатывать персональные данные Работника о его политических, религиозных и иных убеждениях, частной жизни, членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации данные о частной жизни работника разрешается получать и обрабатывать с его письменного согласия).

Порядок сбора, обработки и хранения персональных данных

10.5. Все персональные данные Работника Работодатель получает у него самого через специалиста по кадрам ответственного за ведение личных дел и трудовых книжек и общим вопросам или юрисконсульта.

10.6. Если персональные данные Работника, возможно, получить у третьей стороны то Работодатель имеет на это право, если эти данные необходимы в целях предотвращения угрозы жизни и здоровья Работника, других лиц, предотвращения террористических актов или других противоправных действий, а также для обеспечения сохранности охраняемых материальных средств.

10.7. Персональные данные Работников обрабатываются и хранятся у инспектора по кадрам ответственного за ведение личных дел и трудовых книжек.

- в электронном виде на персональных ЭВМ без права хранения на внешних носителях информации (дискеты, компакт-диски);

- на бумажных носителях в специально оборудованных шкафах и сейфах (трудовые книжки, личные дела, личные карточки Работников по форме Т-2).

При передаче персональных данных Работника Работодатель должен соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные Работника третьей стороне без письменного согласия Работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровья Работника, других лиц или сохранности охраняемого имущества;

- не сообщать персональные данные Работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- разрешать доступ к персональным данным Работников только:

- директору – в полном объеме;
 - бухгалтерии – в полном объеме;
 - руководителям подразделений – по направлениям деятельности.
- в другие организации персональные данные предоставляются Работодателем, по почте установленным порядком только по письменному запросу организации с письменного согласия самого Работника.

Права Работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у Работодателя

10.8. Работники имеют право на:

- свободный, бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи (по письменному заявлению), за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных;
- требование об извещении всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные Работника;
- определение своих представителей для защиты персональных данных;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействий при обработке и защите его персональных данных.

Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных Работника

10.9. Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных Работника, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, Стерлитамакским городским комитетом Башкирской республиканской организации Профсоюза.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников и представляется в выборный орган территориальной профсоюзной организации.

11.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

