

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва по гребным видам спорта» г.Казани»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа олимпийского резерва по гребным видам спорта»  
г.Казани»

Юридический адрес: 420107, г.Казань, ул.Х.Такташа, д.58  
Фактический адрес: 420059, г.Казань, ул.Х.Такташа, д.122, тел.221-03-35

на 2023-2026 годы

номер и дата  
уведомительной  
регистрации

СОГЛАСОВАНО  
43 18-09-391  
виз инспектор Алейникова И.О.  
«18» сентября 2023г.

СОГЛАСОВАНО

«    »    2023г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор разработан на основе «Территориально-отраслевого соглашения по подведомственным учреждениям муниципального казенного учреждения «Комитет физической культуры и спорта Исполнительного комитета муниципального образования г.Казани» и Казанским городским комитетом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания на 2023-2026г.г.» и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Татарстан, регулирующих отношения в сфере труда, занятости и социальных гарантий работников муниципальных учреждений.

1.2. Настоящий Коллективный договор является нормативным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани и устанавливающим общие принципы регулирования, связанных с ними экономических отношений. Коллективный договор определяет общие условия оплаты труда, гарантии и льготы работников МБУ ДО ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани.

1.3. Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работники МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани, в лице их полномочного представителя - первичной профсоюзной организации МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани, именуемый далее «Профсоюзный комитет» и Работодатель МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани директор школы, именуемый далее «Директор»;

1.5. Стороны согласились в том, что «Профсоюзный комитет» выступает в качестве единственного полномочного представителя работников, членов профсоюза МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани, при разработке и заключении коллективного договора, ведения переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.6. Стороны согласились о том, что:

1.6.1. Настоящий Коллективный Договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан и не ограничивает права руководителя МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани в предоставлении дополнительных социально-экономических гарантий работникам, членам профсоюза.

1.6.2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует по 31 декабря 2026 года. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

1.6.3. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение, взятых на себя обязательств или изменить их.

1.6.4. Стороны вправе вносить дополнения, изменения в Коллективный договор на основе взаимной договоренности.

Принятые сторонами изменения и дополнения к Коллективному договору оформляются протоколом, который является его неотъемлемой частью и доводится до сведения работников учреждения.

Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания «Директором» направляется на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения Вахитовского района г.Казани.

1.6.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами Коллективного договора.

1.6.6. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего Коллективного договора в учреждении действуют нормы, улучшающие права работников.

1.6.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, а также в случаях смены руководителя.

1.7. Первичная профсоюзная организация учреждения не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз



на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы на счет городского комитета профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания (для МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани).

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

### 2.1. Стороны подтверждают, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и Директором регулируются законодательством о труде Российской Федерации, Республики Татарстан, «Территориально-отраслевым соглашением по подведомственным учреждениям муниципального казенного учреждения «Комитет физической культуры и спорта Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани» и Казанским городским комитетом профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания на 2023-2026г.г.», настоящим коллективным договором МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани».

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у директора.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению «Директора» или его представителя. При фактическом допущении работника к работе, «Директор» обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) «Директора», изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) «Директора» должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) «Директора» о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника «Директор» обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

2.1.3. В соответствии со ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.1.4. «Директор» или его полномочный представитель обязаны, при заключении трудового договора, ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными документами действующими в МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани.

2.1.5. Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим Коллективным договором; «Отраслевым соглашением между татарстанским республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством спорта Республики Татарстан на 2020-2022годы», трудовым законодательством.

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

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

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

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



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

2.1.8. Режим труда работников регулируется Правилами внутреннего распорядка и графиками рабочего времени разрабатываемых и утвержденных «Директором» при согласовании с «Профсоюзным комитетом».

2.1.9. При пятидневной рабочей неделе (40 часов в неделю) выходными днями для работников являются суббота и воскресенье.

2.1.10. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях, по согласованию с профсоюзным комитетом, по письменному приказу Директора, с оплатой труда в соответствии со статьей 153 ТК РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своими правами отказа от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

2.1.11. В соответствии с законодательством для педагогических работников МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором, разрабатываемым в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.12. Тренировочная нагрузка педагогических работников на новый тренировочный год устанавливается «Директором» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани до ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.1.13. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ). Директору, заместителю директора по СМР, тренерам (в том числе старшим тренерам, главным тренерам), спортсменам-инструкторам, инструкторам-методистам (в том числе старшим инструкторам-методистам) предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней (Постановление кабинета министров РТ от 04.10.2018 №902, Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.04.2019 №313).

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

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

2.1.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3-х календарных дней, работодатель с учетом производственной необходимости и финансовой возможности может предоставлять работникам дополнительные отпуска большей продолжительности, чем предусмотрено законодательством.

- за непрерывный стаж работы в организации:

- от 3 до 5 лет - 1 рабочий день;

- от 5 до 8 лет - 2 рабочих дня;

- свыше 8 лет и более - 3 рабочих дня;

- работникам за работу с дисплеями ЭВМ – до 3-х календарных дней.

«Директор» обязуется предоставить дополнительные дни отдыха, оплачиваемые полностью, в связи:

- со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) - 3 рабочих дня;



- с рождением ребенка (для отца) - 1 рабочий день;
- родителю для проводов ребенка в школу - 1 рабочий день;
- родителям для провода сына в армию - 2 рабочих дня;
- в связи с бракосочетанием работника - 3 рабочих дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 рабочих дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- по поводу дня рождения работника - 1 рабочий день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 рабочий день;
- для ликвидации аварии в доме - 1 рабочий день;
- работникам, проработавшим в течение периода между очередными отпусками без листов нетрудоспособности (кроме случая ухода за детьми и т.п.) - 3 рабочих дня;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитывающих детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) - 1 рабочий день ежемесячно.

2.15. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утвержденным «Директором», с учетом мнения представительного органа работников «Профсоюзного комитета», не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

2.17. При проведении аттестации работников, а также при сдаче квалификационного экзамена в состав аттестационной комиссии учреждения в обязательном порядке включаются представители выборного профсоюзного органа.

2.18. «Директор» рассматривает ходатайства выборных профсоюзных органов о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда каждого работника **МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани** зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, не ограничивается максимальными размерами и осуществляется в соответствии с законодательными, нормативно-правовыми актами.

3.2. Система оплаты и стимулирования труда устанавливаются на основании Положения «Об оплате труда и стимулировании работников **МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани**, принимаемого с учетом мнения «Профсоюзного комитета» (ст.135 ТК РФ).

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы. Оплату за период приостановки работы производить, как при оплате за простой по вине работодателя в размере не менее средней заработной платы.

3.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, не позднее 7 и 21 числа каждого месяца.

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

3.6. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается (ст.112 ТК РФ). «Директор» вправе увеличить размер этих выплат из финансовых возможностей.

3.7. Установить выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются на основании результатов специальной оценки условий труда;



- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время устанавливаются за каждый час работы;

- в МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере – не ниже 20 процентов часовой базовой ставки (базового оклада). (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года, №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

3.8. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника.

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

3.10. Изменение условий оплаты труда работников производится с учетом мнения Профсоюзного комитета и извещение работников не менее, чем за два месяца до их введения.

3.11. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем сокращении увеличивается размер оплаты труда работников, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

3.12. При направлении работников на переквалификацию с отрывом от производства, по инициативе работодателя, на весь период обучения за работниками сохраняется средняя заработная плата.

3.13. Работникам выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с действующим трудовым законодательством. (Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан» от 25.09.2018 №853).

3.14. МКУ «КФКиС ИК МО г.Казани» предоставляет 2% фонда оплаты труда в самостоятельное распоряжение МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани .

#### 4. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

4.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений работы.

4.2. Директором создается комиссия по охране труда, в которую на паритетной основе входят представители работодателя и выборного профсоюзного органа.

4.3. Работодатель:

4.3.1. Создает необходимые условия для работы комиссии по охране труда и уполномоченных лиц по охране труда первичных профсоюзных организаций (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.).

4.3.2. Вправе разрабатывать мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников и назначает ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда.

4.3.3. Не реже 1 раза в год проводит анализ состояния травматизма (количество несчастных случаев, в том числе со смертельным исходом, и потерей в днях) при исполнении трудовой деятельности работников и разрабатывают согласованные с соответствующим выборным профсоюзным органом мероприятия по его снижению (недопущению).

4.3.4. Обеспечивает за счет собственных средств проведение медицинского осмотра работников учреждения, в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом (ст. 212 ТК РФ, п.7 ст.46 Закона Республики Татарстан от 19 октября 1993 г. N 1982-XII «Об образовании», Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н «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»)

4.3.5. При содействии комиссии или уполномоченных по социальному страхованию обеспечивают работников пособиями по государственному социальному страхованию и участвуют в организации проведения мероприятий по сохранению здоровья работников и членов их семей.

4.3.6. Совместно с выборными профсоюзными органами осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасности труда, выполнением коллективного договора по охране труда.

4.3.7. Обеспечивает:

- в соответствии со ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 № 342н) не реже одного раза в пять лет проведение аттестации рабочих мест по условиям труда;

- организацию обучения членов аттестационной комиссии по общим вопросам аттестации рабочих мест;

- контроль за выполнением мероприятий по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников.

4.4. Работники обеспечиваются административными и санитарно-бытовыми помещениями в соответствии с действующими нормативами.

Не допускается приемка в эксплуатацию вновь строящихся и реконструируемых объектов без проведения предварительной экспертизы проектов в части соблюдения безопасных и здоровых условий труда и выполнения требований нормативных правовых актов по охране труда.

4.5. В соответствии со ст.220 Трудового кодекса Российской Федерации в случае отказа работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда, либо от выполнения работ, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

4.6. Требования выборного профсоюзного органа по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

4.7. Профсоюз:

4.7.1. Организует обучение и повышение квалификации профсоюзных кадров и актива в сфере трудового законодательства и охраны труда за счет финансовых средств профсоюзного бюджета;

4.7.2. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями Трудового кодекса Российской Федерации и иных законодательных и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий Соглашения по подведомственным учреждениям муниципального казенного учреждения «Комитет физической культуры и спорта Исполнительного комитета муниципального образования г.Казани», коллективного договора.

4.7.3. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

4.7.4. Принимает участие в расследовании несчастных случаев.

4.7.5. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов в качестве независимых экспертов.

4.7.6. Получает информацию от руководителя о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях, произошедших во время исполнения работниками трудовой деятельности и профессиональных заболеваниях.

4.7.7. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда при осуществлении указанных полномочий,



взаимодействует с городскими органами исполнительной власти и органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

4.7.8. ЦК Профсоюза за счет средств профсоюзного бюджета через страховую компанию «Профсодружество» заключает договоры страхования от несчастных случаев со смертельным исходом в период трудовой деятельности работников, а также получения инвалидности первой группы в результате несчастных случаев в период трудовой деятельности работников-членов первичных профсоюзных организаций, являющихся членскими организациями Профсоюза;

4.7.9. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

4.7.10. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

4.7.11. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

4.7.12. В соответствии со статьей 14 Федерального закона от 24 июля 1998 г. № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» выборные профсоюзные органы составляют заключение о степени вины работника для установления размера возмещения ему вреда, причиненного здоровью в связи с увечьем, травмой, профзаболеванием, полученных при исполнении служебных обязанностей.

## 5. ЗАНЯТОСТЬ. ПОДГОТОВКА КАДРОВ

Все вопросы, связанные с изменением штатного расписания организации, рассматриваются с участием «Профсоюзного комитета».

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

5.2. Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

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

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

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

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

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

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 13 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- лица, обучающиеся в ВУЗах;
- инвалиды, если по медицинским показаниям они могут продолжать работу.



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

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

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

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

5.10. Работникам, уволенным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, предоставляется преимущественное право трудоустройства в данное учреждение в случае создания в нем новых рабочих мест, а также трудоустройства их на вновь создаваемые учреждения.

5.11. Работодатель руководствуется основными критериями массового увольнения работников, установленными Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 05.02.1993г. № 99.

Согласно данного Положения основными критериями массового высвобождения являются:

- ликвидация предприятия любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников предприятия в количестве:  
50 и более человек в течение 30 календарных дней;  
200 и более человек в течение 60 календарных дней;  
500 и более человек в течение 90 календарных дней.

5.11. Работодатель может создавать фонд социальной поддержки, использование средств которого определяется коллективным договором:

- оказывается материальная помощь всем высвобождаемым работникам;
- производится доплата к стипендии на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости;
- выплачивается компенсация при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством;
- производится выплата единовременного пособия в случае высвобождения работника за два и более года до наступления пенсионного возраста.

5.12. Высвобожденным работникам на период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению службы занятости населения выплачивается стипендия в порядке и размерах согласно статье 29 Закона Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации».

В соответствии с коллективными договорами размеры стипендий могут быть увеличены.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. В соответствии со статьей 377 Трудового Кодекса Российской Федерации и статьей 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» работодатель производит ежемесячные отчисления первичной профсоюзной организации финансовых средств по статье «Прочие текущие расходы» на проведение в коллективе учреждения МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани социально-культурной и иной работы в размерах не менее 0,5 процента от фонда оплаты труда (за счет внебюджетных средств).

6.2. Работодатель:

6.2.1. Обязуется помимо льгот, предоставляемых согласно действующему законодательству (государственные пособия, компенсационные выплаты), оказывать единовременную материальную помощь по согласованию с выборным профсоюзным органом в следующих случаях:



- в ритуальных услугах в связи со смертью работника и близких родственников (матери, отца, мужа, жены, детей) в размере не менее МРОТ;

- поощряет работников в честь юбилейных дат:
- 50 и 55 лет со дня рождения для женщин, 50 и 60 лет со дня рождения для мужчин в размере не менее одного должностного оклада;
- 30 лет – 25% от должностного оклада и 40 лет – 50% от должностного оклада;
- выплачивает работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста материального вознаграждения в размере не менее 1 должностного оклада.

6.2.2. Осуществлять перевозку в лечебные учреждения работников, заболевших или получивших травму на месте работы, за счет средств учреждения.

6.2.3. Сохранять за работником, признанным медико-социальной экспертизой непригодным к выполнению своих прежних обязанностей по должности (профессии) вследствие общего заболевания, бытовой или производственной травмы, средний заработок на срок его переквалификации (но не более трех месяцев) для обеспечения работой в данном учреждении.

6.3. В целях социальной защиты работников в пределах отпущенных средств стороны гарантируют:

6.3.1. Руководствуясь Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», совместно с выборным профсоюзным органом осуществляют в учреждениях персонифицированный учет и осуществляют контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации полных сведений о застрахованных лицах.

6.3.2. В случае гибели работника при исполнении служебных обязанностей, а также смерти инвалида, которая наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), работодатель обязуется:

- оплатить все расходы, связанные с погребением;
- выплатить семье погибшего (умершего), проживавшей совместно с ним, единовременное пособие в размере не менее его трехкратного среднемесячного заработка.

6.3.3. Предоставляет на льготных условиях путевки на санаторно-курортное лечение работникам учреждения на основании списков, согласованных с профсоюзным комитетом учреждения.

6.3.4. Обязуется (исходя из финансовых возможностей) устанавливать единовременные денежные выплаты работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности II группы - 5 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;
- при получении профессионального заболевания – не менее 1 годового среднего заработка работника, иной размер устанавливается в коллективном договоре;

6.4. Поощрять единовременной денежной выплатой работников, награжденных Почетными грамотами и Благодарственными письмами, по согласованию с мнением профсоюзного комитета:

- Правительства РФ и РТ, Исполнительного комитета МО г. Казани, Комитета физической культуры и спорта исполнительного комитета МО г. Казани - в размере 100% от должностного оклада
- Глав администрации районов и г.Казани – в размере 75% от должностного оклада;
- Профсоюза работников государственных учреждений – в размере 75% от должностного оклада.

6.5. В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.04.2003 N 242 "О мерах по государственной поддержке и социальной защите педагогических



работников - молодых специалистов" установить ежемесячную стимулирующую надбавку в учреждениях образования, перешедших на новую систему оплаты труда, педагогическим работникам - молодым специалистам в размере 20 процентов от тарифной ставки первого разряда четырехразрядной тарифной сетки.

Устанавливается педагогическим работникам - молодым специалистам, к которым относятся лица, окончившие учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения в течение первых трех лет непрерывной работы в образовательных учреждениях.

- Выплата ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам производится на основании приказа руководителя учреждения.

- Ежемесячная стимулирующая надбавка устанавливается только по основному месту работы молодого специалиста.

- Если молодой специалист учится по очной форме обучения в аспирантуре и при этом ведет педагогическую работу, то ему в течение первых трех лет после окончания высшего учебного заведения устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам.

- При совмещении периода обучения по очной форме и работы на педагогической должности работник после окончания высшего и среднего учебного заведения приобретает статус молодого специалиста и ему в течение первых трех лет работы выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам.

- Педагогический работник имеет право на указанную надбавку в течение трех лет после окончания учебного заведения, если в этот период он не переходил на другую работу, не связанную с образовательной деятельностью. В случае, когда педагогический работник после окончания учебного заведения, проработав менее трех лет на педагогической должности, переходит на непедagogическую должность, а затем вновь возвращается на педагогическую работу, стимулирующая надбавка не сохраняется.

6.6. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

6.7. МКУ «КФКиС ИК МО г. Казани» и работодатель обязуются обеспечить тренеров спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования ( в соответствии с п.2 п.2 ст.28, п.4 п.2 ст. 38 Федерального закона от 4 декабря 2007 г. N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», ст.348.10 ТК РФ).

## 7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Директор признает профсоюзную организацию МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани, в лице избранного председателя «Профсоюзного комитета» единственным полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

7.1. «Директор» обязуется:

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

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

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

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



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

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

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

В таком же порядке и на тех же условиях директор перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1 % от их заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

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

Предоставлять свободное время не освобожденному председателю профкома до 4-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.

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

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

7.1.8. Работодатель признает право на объединения в профсоюзы каждого работника, достигшего возраста 14 лет и осуществляющего трудовую деятельность. Работник имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступая в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов (ст.377 ч.5 Трудового кодекса Российской Федерации, ст.2 п.2 Федерального закона от 12.01.1996, №10-ФЗ, ред.от 28.12.2010 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

## 7.2. Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в учреждении;
- требовать от «Директора» соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.



других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в учреждении;
- требовать от «Директора» соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

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

7.2.5. Предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

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

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

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны признают и обязуются выполнять «Отраслевое соглашение между татарстанским республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и министерством спорта Республики Татарстан на 2018-2021 годы».

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

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

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

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

8.5. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Дата подписания коллективного договора

« 18 » сентября 2023г.

Директор МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта»  
г.Казани

И.В.Ковальков

Председатель профсоюзной организации  
МБУ ДО «СШОР по гребным видам спорта» г.Казани

Н.Г.Князева

Принято на общем собрании  
трудоу коллектива

« 18 » сентября 2023

Председатель собрания

Н.Г.Князева





Прошито и пронумеровано  
количество листов 13

  
И.В.Ковальков  
ФИО

