



Представитель Работников:

Председатель профсоюзного комитета
Первичной профсоюзной организации

П. А. Макаров

«19» 12 2025г.



Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юность» на 2025-2028 годы

Название организации:

МБУ до «Спортивная школа «Юность»

Юридический адрес:

423602, РТ с. Хлыстово, ул. Энергетиков, д. 1

ОКВЭД:

85.41

Форма собственности:

муниципальная

Адрес:

423602, РТ с. Хлыстово, ул. Энергетиков, д. 1

Телефон/факс: 8(85557) 7 78 15

Численность работников на дату подписания

Коллективного договора составляет 47 человек

г. Елабуга

Уведомительная регистрация
в центре занятости населения

г. Елабуги

№14 от

19.12.2025г.

Начальник управления

РАБОТА
РОССИИ

(Решение Ю.1)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩЕЕ ПОЛОЖЕНИЕ.....	2
2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.....	3
3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	4
4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ....	6
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	8
6. ОХРАНА ТРУДА.....	11
7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЁННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.....	12
8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.....	13
9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	14

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее — Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «СШ «Юность» ЕМР РТ (далее — Учреждение) и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице исполняющего обязанности директора Бушуева Александра Николаевича;
- работники учреждения, интересы которых представляет Профсоюзный комитет Первичной профсоюзной организации МБУ ДО «СШ «Юность» ЕМР в лице председателя Макарова Петра Алексеевича.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другими вопросами, определенными сторонами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения МБУ ДО «СШ» «Юность» ЕМР РТ.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. В течение всего срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекращать в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- согласование профкома;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.10. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее- ТК РФ).

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами. Стороны ежегодно 1 раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников.

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. При приеме на работу работодатель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. При этом работодатель обязан выдать один экземпляр трудового договора работнику.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работниками, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме. (ст. 57 ТК РФ).

2.6. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.7. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую, имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности (ст. 74 ТК РФ).

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЯ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

3.1. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1.1. Оплачивать труд работников, на основе следующих локальных нормативных актов:

- Положение об оплате труда работников МБУ ДО «СШ» «Юность» ЕМР РТ;
- Положение о премировании работников МБУ ДО «СШ» «Юность» ЕМР РТ.

3.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

3.1.3. Заработную плату сотрудникам выплачивать не реже, чем два раза в месяц: до 11-го и до 26-го числа каждого месяца перечислением на лицевой счет сотрудника в банке или по ведомости. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.1.4. Оплату работы в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с трудовым законодательством (ст.153 ТК РФ) – в двойном размере.

3.1.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.1.6. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 20% (оклада).

3.1.7. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

3.1.8. Производить индексацию заработной платы в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан.

3.1.9. Оплата труда работников учреждения устанавливается трудовым договором и включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера;
- доплаты до минимального размера оплаты труда работникам, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые

обязанности) за месяц, в случае, если месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

3.1.10. Размеры премии могут определяться в фиксированной сумме в рублях, либо в процентах от должностного оклада.

3.1.11 Премирование сотрудников осуществляется с учетом личного вклада каждого в общие результаты работы.

3.1.12. Размеры окладов (должностных окладов) работников МБУ ДО «СШ» «Юность» ЕМР РТ устанавливаются приказом директора МБУ ДО «СШ» «Юность» ЕМР РТ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы, путем умножения минимального размера оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

3.1.13. Размер минимальной оплаты труда устанавливается Кабинетом Министров Республики Татарстан.

3.1.14. Зарплата директора, заместителей директора МБУ ДО «СШ» «Юность» ЕМР РТ состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и определяется трудовым договором

3.1.15. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 20-30% ниже должностного оклада руководителя. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются с учётом ЕКС должностей руководителей, специалистов и служащих.

3.1.16. В соответствии со ст. 236 ТК РФ Работодатель обеспечивает первоочередность расчетов с Работником по заработной плате. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их одновременно с процентами (денежной компенсацией) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок за каждый день, задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты (аванса или заработной платы) по день фактического расчета включительно.

В случае задержки выплаты заработной платы (в т.ч. аванса) на срок более 15 дней, Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

3.1.17. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Договором.

3.1.18. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

3.1.19. Работникам при рождении ребёнка производить выплату материальной помощи в размере оклада в пределах фонда оплаты труда.

3.1.20. Юбилерам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) производить выплату материальной помощи в размере оклада в пределах фонда оплаты труда.

3.1.21. Сотрудникам, оформляющим впервые законный брак, производить выплату материальной помощи в размере оклада в пределах фонда оплаты труда.

3.1.22. Оказывать материальную помощь в случае смерти близких родственников (мать, отец, опекун, супруг(а), дети) в размере оклада в пределах фонда оплаты труда.

3.2. Гарантии и компенсации.

3.2.1. В случае направления в служебную командировку по Республике Татарстан работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные.

3.2.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников на профессиональную подготовку, переподготовку, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ);
- обеспечить повышение квалификации работников, а также опережающую профессиональную переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора;
- повышать квалификацию работников не реже одного раза в пять лет;
- предусматривать выделение средств на повышение квалификации и переподготовку работников при разработке и утверждении плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения;
- в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, а также не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения.

РАЗДЕЛ 4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИИ ЗАНЯТОСТИ

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному органу трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца.

4.2.2. Высвобождение работников в каждом конкретном случае решать в соответствии с действующим законодательством.

4.2.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при увольнении по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьей 373 Трудового Кодекса РФ.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 Трудового кодекса РФ.

4.2.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

4.2.5. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата, не менее 5 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

4.2.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации.

4.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- пред пенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 20 лет;
- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста.

4.5. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работникам отделов устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, работникам структурных подразделений в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка подразделения, за исключением работников, для которых действующим законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени и тренеров, работающих по утверждённому расписанию тренировочного процесса.

5.2. Неполное рабочее время предоставляется:

- по соглашению сторон трудового договора;
- по просьбе беременной женщины; работника - родителя (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет); лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

5.3. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются продолжительностью один час в период с 12.00 до 13.00. Время на технический перерыв допускается 2 раза в день продолжительностью не более 15 минут.

5.4. Выходными днями считать субботу, воскресенье, за исключением работников занятых посменной работой и тренеров согласно расписания тренировочного процесса.

5.5. Согласно п. 5 постановления КМ РТ (Совета Министров РТ, СМ РТ) от 14.06.1991 N 261 "О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР» работодатель обязуется предоставлять членам профсоюза - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, полностью оплачиваемый. Данный пункт не распространяется на женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет. Суммирование свободного времени не допускается.

5.6. Ежегодно на 1 сентября дополнительный оплачиваемый день отпуска предоставляется работникам, имеющим детей-школьников до 16 лет.

5.7. Предоставлять работникам по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

5.9. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

5.10. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

5.11. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и 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 Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.12. Ежегодно Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

5.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а для директора, заместителя директора по учебно-спортивной работе, тренера-преподавателя, для инструктора-методиста (включая старшего), инструктора по спорту 42 календарных дня в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ). Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещён под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.14. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

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

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

5.16. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности Работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных законами (ст. 124 ТК РФ).

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) - ст. 127 ТК РФ.

5.17. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи:

- со свадьбой самого работника – 3 дня;
- со свадьбой детей - 1 день;
- со смертью родственников (родителей, супругов, детей) – 3 дня;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – 1 день;
- переезд на новое место жительства – 1 день;
- проводы сына в армию – 1 день;
- донорам крови – 3 дня (ст.186 ТК)
- председателю первичной профсоюзной организации 1 день в месяц, но не более 10 дней в год.

5.18. Предоставлять работникам учреждения, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

6.1.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

6.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ.

6.1.3. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и (или) опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.1.4. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

6.1.5. Обеспечить применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами.

6.1.6. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.1.7. Установить материальную помощь работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника — в размере одного оклада;

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

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

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий по вопросам охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.4. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство услуг.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА

7.1. Стороны договорились улучшать жилищные условия работников Учреждения, способствовать получению социальной ипотеки путем предоставления списка сотрудников, нуждающихся в жилье, в соответствующие органы.

7.2. В случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон.

7.3. Предоставлять списки пенсионеров организации в социальную защиту, социальный фонд России (пенсионный фонд) для оказания необходимых льгот.

7.4. Работодатель обязуется в летний период при повышенном температурном режиме более чем +32 С в течение 2 недель пересмотреть график работы 8 часового рабочего дня, продлить время обеда с 12:00 до 15:00, тем самым, увеличив продолжительность рабочего дня до 19:00. Исключение: занятые по графику.

7.5. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.6. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

РАЗДЕЛ 8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель соблюдает права и гарантии профсоюза, содействует деятельности профсоюза в соответствии с действующим законодательством РФ и РТ.

8.1.2. С учетом мнения профсоюза рассматриваются следующие вопросы:

- составление правил трудового внутреннего распорядка (п.4, ст.189 ТК РФ);
- определение режима работы всех категорий работников;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза по инициативе работодателя (ст.ст.82,374 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ);
- снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его вынесения (ст.194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- разработка инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).

Порядок учета мнения (мотивированного мнения) выборного профсоюзного органа осуществляется в соответствии со ст. ст. 372,373 ТК РФ.

8.1.3. Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.1.4. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию.

8.1.5. Профсоюзному комитету предоставляется безвозмездно помещение для проведения собраний, совещаний, мероприятий, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

8.1.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

8.1.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

8.1.8. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2,3 и 5 ч.1 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374, 376 ТК РФ).

8.1.9. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии. Члены КТС не могут быть переведены на другую работу или подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия комиссии. Увольнение членов комиссии по инициативе администрации, помимо соблюдения общего порядка увольнения, производится только с согласия КТС.

8.1.10 Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнёрства, их представителями, соответствующими органами по труду. Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также, соответствующему органу по труду, необходимую для контроля информацию.

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.
2. Отчитывается о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.
3. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона, или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

РАЗДЕЛ 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок, путем обращения в суд.

9.3. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.4. Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.5. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.6. Настоящий Договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

9.8. Работодатель обязуется довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его регистрации и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

9.9. Контроль за исполнением обязательств, прописанных в коллективном договоре, осуществляют работники, работодатели, их представители и соответствующие органы по труду (ч. 1 ст. 51 ТК РФ). Стороны обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для контроля информацию.

Представитель Работодателя:
Исполняющий обязанности директора

Представитель работников:
Председатель Первичной
профсоюзной организации


_____/ (А.Н. Бушуев)
подпись / Ф.И.О



_____/ (П.А. Макаров)
подпись / Ф.И.О



Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

15 (пятьнадцать) листов

Должность *Президент*

Подпись *С.С. Сидорова*

20



