

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №1»
НИЖНЕКАМСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работниками и работодателем
на 2025 – 2028 гг.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:
В Управлении: ГКУ «Центр занятости населения Республики Татарстан» по Нижнекамскому району
Регистрационный номер _____ от «___» _____ 2025 г.

МП _____ / _____ / _____
(подпись) (ФИО) (должность)

В Нижнекамской городской профсоюзной организации работников государственных учреждений и общественного обслуживания:
Регистрационный номер _____ от «___» _____ 2025 г.



МП _____ Председатель


(роспись)

Э.Р. Хабибулина

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
ВЕДУЩИЙ ИНСПЕКТОР *Киримова Г.В.*
УПРАВЛЕНИЕ ГКУ «ЦЗН РТ»
по Нижнекамскому району
№148 от 24.03.2025

Нижнекамск 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан с целью определения согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №1» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан (далее – Учреждение) и обеспечению стабильной и эффективной деятельности организации, на повышение социальной защищенности работников, а ниже на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в Учреждении и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей. Коллективный договор определяет условия оплаты труда, гарантий, компенсации и льготы работников Учреждения.

1.3. Коллективный договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Коллективный договор устанавливает социальные гарантии работникам Учреждения.

1.5. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
работники Учреждения в лице их полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета Гениятовой Венеры Рафиковны; работодатель - в лице директора Сумина Ивана Андреевича.

1.6. Стороны согласились в том, что профсоюзный комитет и его выборные органы выступают в качестве единственных полномочных представителей работников, членов профсоюза, при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.7. Стороны согласились о том, что:

1.7.1. Настоящий коллективный договор заключен с учетом действующего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан, органов местного самоуправления Нижнекамского муниципального района, Управления физической культуры и спорта Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района.

1.7.2. Коллективный договор вступает в силу с 24 марта 2025 года и действует в течение трех лет до 24 марта 2028 года.

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

1.7.4. Стороны вправе вносить дополнения, изменения в коллективный договор на основе взаимной договоренности.

Принятые сторонами изменения и дополнения являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников Учреждения.

Коллективный договор, дополнения и изменения к нему в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется на правовую экспертизу в Нижнекамскую городскую профсоюзную организацию, на уведомительную регистрацию в Центр занятости населения города Нижнекамска.

1.7.5. Представители Сторон участвуют на равноправной основе в работе комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Комиссия), являющейся постоянно действующим органом социального партнерства, созданным для ведения коллективных переговоров, подготовки проектов коллективных договоров и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов, мероприятий по выполнению коллективного договора с указанием конкретных сроков и ответственных лиц, осуществляют правовое, финансовое, информационное и организационное обеспечение данных мероприятий.

1.7.6. Не реже 1 раза в год рассматривают ход выполнения коллективного договора на собрании трудового коллектива Учреждения.

1.7.7. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также Нижнекамской городской профсоюзной организацией и Центром занятости населения города Нижнекамска.

1.7.8. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в Учреждении действуют нормы улучшающие права работников.

1.7.9. Коллективный договор распространяется на работников Учреждения.

2. РАЗВИТИЕ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

Стороны договорились:

2.1. Признать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений.

2.2. Содействовать повышению эффективности заключаемого коллективного договора. Определять систематический мониторинг, обобщение опыта заключения коллективного договора, а также контроль над состоянием и эффективностью договорного регулирования социально-трудовых отношений.

2.3. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников и по другим социально значимым вопросам.

2.4. Обеспечивать участие представителей вышестоящих профсоюзных органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением, предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

2.5. Осуществлять урегулирование возникающих разногласий в ходе коллективных переговоров в порядке, установленном трудовым законодательством.

2.6. Работодатель обязан:

2.6.1. Содействовать работникам Учреждения в случаях установления либо изменения условий труда и иных социально-экономических условий по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.6.2. При принятии приказов, распоряжений и других правовых актов, затрагивающих права и интересы работников, заблаговременно информировать о них профсоюзный комитет, учитывать положения настоящего коллективного договора.

2.6.3. Содействовать участию представителей работников в работе совещаний Учреждения, в том числе по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников, а также относящихся к деятельности Учреждения в целом.

2.7. Стороны договорились совместно:

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решать общим трудовым собранием коллектива.

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения, и необходимость улучшения социально-экономического положения работников стороны договорились:

3.1. Осуществлять социальную защиту работников Учреждения.

3.1.1. Совместно добиваться повышения уровня жизни, социальных гарантий работников.

3.1.2. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании бюджета Нижнекамского муниципального района обращаться в органы местного самоуправления Нижнекамского муниципального района для решения следующих вопросов:

- своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников Учреждений в связи с ростом потребительских цен;
- предусматривать в Учреждении выделение средств из бюджета/внебюджета:
 - на охрану труда, пожарную безопасность, специальную оценку условий труда;
 - на проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников;
 - на подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;
 - на санаторное лечение работников учреждения и их детей;

3.2. Работодатель:

3.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке педагогического состава и руководящих работников.

3.2.2. Предоставляет профсоюзному комитету по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, принятых государственными органами решениях по финансированию отдельных направлений и другую необходимую информацию.

3.2.3. Обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в работе совещаний, комиссий и других мероприятий.

3.3. Профсоюзный комитет:

3.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников.

3.3.2. Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

3.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе Учреждения.

3.3.4. Содействует предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров, конфликта интересов.

3.3.5. Проводит экспертизу локальных актов, распорядительных актов работодателя, затрагивающих права и интересы работников, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в области образования, в том числе дополнительного образования, а также физической культуры и спорта.

3.3.6. Осуществляет контроль над соблюдением руководителем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3.3.7. Предоставляет работодателю информацию разъяснение по вопросам, находящимся в компетенции профсоюзного комитета.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны подтверждают, что:

4.1.1. Трудовые отношения работников регулируются Трудовым кодексом и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, локальными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором. Служебные отношения гражданских служащих и сотрудников регулируются Федеральным законом № 79- ФЗ, Законом Республики Татарстан «О государственной гражданской службе Республики Татарстан», а в части, не урегулированной указанными законами, - федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации,

законами и иными нормативными актами Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

4.1.2. 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 работодателя.

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

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

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

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

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы сотруднику согласно профессиональному стандарту). Если в соответствии с федеральными законами, с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (направление работника в командировку с обучающимися, выезд работника в детский оздоровительный лагерь, на учебно - тренировочные мероприятия);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами.

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

4.1.4. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается преимущественно на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Трудового кодекса РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

4.1.5. Наименование должностей работников Учреждения должно соответствовать профессиональным стандартам, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденному приказом Министерства здравоохранения и социального развития России.

4.1.6. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

4.1.9. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы Учреждения, программ и др.

Условия, включаемые в трудовые договоры, не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

4.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации и профессиональной переподготовки с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки при предъявлении отчетной документации.

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

4.3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, работников Учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для государственных служащих (работников) обеспечивается нормальная продолжительность служебного (рабочего) времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность служебного (рабочего) времени.

Инструкторам – методистам физкультурно – спортивных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Тренерам – преподавателям (в т.ч. старшим тренерам – преподавателям) физкультурно – спортивных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) – 18 часов.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов непосредственной тренерской работы за ставку заработной платы) тренеров – преподавателей (в т.ч.

старших тренеров – преподавателей), физкультурно – спортивных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, устанавливается исходя их сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя с оплатой пропорционально отработанному времени или объему выполненных работ.

4.5. Режим рабочего времени и времени отдыха, работников Учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.6. Педагогическая нагрузка работников на новый учебно - тренировочный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа профсоюзного комитета Учреждения не позднее, чем за две недели до окончания учебно - тренировочного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.7. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.8. Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам Учреждения, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью, установленной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. N 415 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках".

Работающим инвалидам основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

4.9. Графики отпусков утверждается Учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен, как для работодателя, так и для работника.

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

В целях повышения эффективности мероприятий по улучшению состояния охраны труда, системы сохранения жизни и здоровья работников при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Средний заработка за время отпуска выплачивается за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.10. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами учреждения.

По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

4.11. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного дня, в соответствии с которым они могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет три календарных дня. Право на дополнительный отпуск возникает у работника Учреждения независимо от фактической продолжительности рабочего времени в условиях ненормированного рабочего дня.

Конкретный перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

4.12. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождение ребенка; смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

4.13. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим на обучение самостоятельно по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных организаций (по выбору работника).

4.14. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы продолжительность рабочего времени, устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

5.1. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных

- по материальному положению,
- выплате заработной платы работникам.

5.2. Стороны подтверждают, что:

5.2.1. Заработка плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.2.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально - трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления Нижнекамского муниципального района.

5.2.3. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 853 от 25 сентября 2018 года «Об условиях

оплаты труда работников государственных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки Республики Татарстан и государственных центров спортивной подготовки Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 12 сентября 2024 года № 766 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 25 сентября 2018 года № 853 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки Республики Татарстан и государственных центров спортивной подготовки Республики Татарстан»», постановлением Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан от 16 апреля 2019 года № 201 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Нижнекамском муниципальном районе Республики Татарстан», постановлением Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан от 19 декабря 2024 года № 1351 «О внесении изменений в постановление Исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан от 16 апреля 2019 года № 201 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Нижнекамском муниципальном районе Республики Татарстан».

5.2.4. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации и Республики Татарстан.

5.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг с учетом:

- а) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

5.3.1. Стимулирующий фонд оплаты труда Учреждения включает в себя пункты «Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников государственных учреждений Республики Татарстан».

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности /из внебюджетных средств Учреждения/, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в положении об условиях оплаты труда.

Критерии оценки эффективности деятельности учреждений утверждаются учредителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом Учреждения. Значения критериев оценки эффективности деятельности учреждений и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед Учреждением.

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к

юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям в соответствии с Положениями об оплате труда.

5.3.2. В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.10.2019 № 979 «Об установлении денежных выплат работникам – молодым специалистам физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва Республики Татарстан», установить работникам – молодым специалистам, работающим в государственных физкультурных спортивных организациях, осуществляющих подготовку спортивного резерва Республики Татарстан, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляют Министерство спорта Республики Татарстан, муниципальных физкультурных спортивных организациях, осуществляющих подготовку спортивного резерва Республики Татарстан, следующие денежные выплаты:

- ежемесячную стимулирующую надбавку пропорционально отработанному времени;

- единовременную денежную выплату на хозяйственное обустройство.

5.4. В пределах выделенного фонда оплаты труда Учреждение устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

5.5. 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.

5.6. Заработка платы выплачивается не реже чем каждые полмесяца 22 числа (аванс) и 07 числа следующего месяца (окончательный расчет с работником). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.7. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников, но несвязанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

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

Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника

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, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати 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 указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

5.9. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

5.9.1. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий день, 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.

5.9.2. День отдыха, указанный в п. 5.9.1., по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период.

5.9.3. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в

соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности у данного работодателя.

5.10. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

5.11. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством.

5.12. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка согласно Положению об оплате труда.

5.13. Работодатель:

Осуществляет контроль над оплатой труда, расходованием стимулирующего фонда и компенсационных выплат, премиального фонда, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми документами.

5.14. Профсоюзный комитет:

Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

5.15. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряженности в трудовом коллективе в случае её возникновения. Профсоюзный комитет координирует коллективные действия в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны подтверждают:

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.1.1. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.2. Стороны обеспечивают контроль над выполнением:

6.2.1. Трудового кодекса РФ, Закона РФ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», Законов РФ.

6.2.2. Утверждение типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнениями утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 года № 997н.

6.3. Работодатель:

6.3.1. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и обучающихся, разрабатывают рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению.

6.3.2. Направляет своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых случаев, случаев со смертельным исходом) несчастных случаев, произошедшими на производстве с работающими в учреждении.

6.3.3. Контролирует обучение и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комиссий по охране труда на специальных курсах за счет ФСС и собственных средств, в соответствии с требованиями предусмотренными нормативными актами РФ и РТ.

6.3.4. Продолжает работу по созданию комиссий по охране труда, проведение выборов уполномоченных по охране труда, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественной работы.

6.3.5. Обеспечивает уполномоченным по охране труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, беспрепятственное посещение Учреждения, их подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.3.6. Проводит работу по обеспечению ежегодного заключения соглашений по охране труда.

6.3.7. Приостанавливает частично или полностью деятельность Учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся и работников до полного устранения причин опасности.

6.3.8. Обеспечивает техническую экспертизу зданий и сооружений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

6.3.9. В начале календарного года информирует профсоюзный комитет о состоянии охраны труда и причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях, о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, на доплаты и предоставление дополнительных отпусков за вредные условия труда.

6.3.10. Профсоюзный комитет способствует деятельности работодателя и его представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

- выделяют средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на услуги.

Конкретный размер средств на указанные расходы уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

- обеспечивают за счет средств работодателя прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) по их просьбам и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий;

6.4. Профсоюзный комитет:

6.4.1. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 20 Федерального Закона от 12 января 1996 г. № 10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.12 Закона РТ «О профессиональных союзах» осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

Работодатель обязан в недельный срок со дня получения требования об устраниении выявленных нарушений сообщить в профсоюзный комитет о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

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

6.4.3. Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев, произошедших с работниками.

6.4.4. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию спортивного инвентаря в качестве независимых экспертов.

6.4.5. Получает информацию от руководителя и иных должностных лиц Учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях в учреждении и профессиональных заболеваниях.

6.4.6. Осуществляет общественный контроль над соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда при осуществлении указанных полномочий, взаимодействует с органами местного самоуправления Нижнекамского муниципального района и органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства.

6.4.7. Оказывает помощь уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в работе по осуществлению общественного контроля над охраной труда, пожарной и экологической безопасностью.

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

6.4.9. Оказывает помощь в обучении руководителя.

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

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

6.5. Стороны способствуют деятельности работодателей и их представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

6.5.2. Используют возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.5.3. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

6.5.4. Работодатель обеспечивает прохождение обязательных (предварительных при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работникам и предоставляет один оплачиваемый день для прохождения сотрудником медицинского осмотра.

6.5.5. Работодатель обязан предоставить сотруднику для прохождения диспансеризации один (оплачиваемый) рабочий день раз в три года, два рабочих дня ежегодно, если сотрудник является предпенсионером, пенсионером по возрасту (статья 185.1 ТК РФ)

6.6. Стороны устанавливают доплаты из экономии фонда средств Учреждения за расширение круга должностных обязанностей:

- работа по охране труда в размере - 25% от минимальной оплаты труда
- работа по ГОиЧС в размере - 25% от минимальной оплаты труда
- работа по антитеррористической защищенности объекта спорта - 25% от минимальной оплаты труда
- председателю профсоюзного комитета - 25% от минимальной оплаты труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. В целях социальной защиты работников Учреждения, в пределах предусмотренных средств (используя фонд экономии оплаты труда), внебюджетные средства стороны рекомендуют, предусмотреть в коллективных договорах:

7.1.1. Женщинам, мужчинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2 – х часов в неделю свободного от работы времени или один свободный день по уходу за ребенком в месяц полностью

оплачиваемые (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР».

7.1.2. Предоставление работникам Учреждения оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника ➤ три рабочих дня;
- бракосочетание детей ➤ два рабочих дня;
- родителям первоклассников ➤ 1 сентября (один рабочий день);
- смерть близких родственников ➤ три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства ➤ два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию ➤ два рабочих дня;
- «папин день» по случаю встречи жены с новорожденным из родильного дома ➤ один рабочий день
- бабушкин день ➤ один раз в квартал
- диспансеризация ➤ один день раз в три года
- диспансеризация для предпенсионеров, пенсионеров ➤ два дня ежегодно
- при прохождении полного курса вакцинации от COVID-2019 ➤ два рабочих дня

7.1.3. Предоставление работникам Учреждения, проработавшим в течение рабочего года /с 1 сентября по 31 августа/ без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дня (ст.116 ТК РФ);

7.1.4. Предоставление не освобожденному председателю профсоюзного комитета дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве трех календарных дней (ст.116 ТК РФ).

7.1.5 Предоставление не освобожденному уполномоченному по охране труда, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве трех календарных дней (ст.116 ТК РФ).

7.1.6. Предоставление ответственному за ГОиЧС, антитеррористическую защищенность объекта спорта, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве трех календарных дней (ст.116 ТК РФ).

7.1.7. Выплату работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости материального вознаграждения в размере базового оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем Учреждения при составлении бюджета на очередной финансовый год.

7.1.8. Оказание материальной помощи работникам в случаях тяжелой болезни, платной операции, квартирной кражи, пожара и других ситуаций.

7.1.9. Спортсменам, тренерам – преподавателям ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором, но не менее

четырех календарных дней. (п. 7.2. раздел 7 Отраслевое соглашение между татарстанским республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта Республики Татарстан на 2023-2026 годы).

7.2. Способствовать обеспечению жильем в рамках республиканской Программы социальной ипотеки в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.04.2005г. № 190.

7.3. Обеспечивать санаторными путевками нуждающихся в санаторном лечении работников, являющихся членами профсоюза.

7.4. Стороны подтверждают, что:

7.4.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральными законами (Постановление Правительства РФ от 6 мая 2023 г. N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами").

7.5. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот, гарантий и компенсаций работникам.

7.6. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ТК РФ ст. 262).

7.7. Сотрудники Учреждения, дети которых обучаются по дополнительной образовательной общеразвивающей программе, освобождаются от родительских взносов за платные услуги.

7.8. В соответствии со статьей 3 Федерального закона № 127-ФЗ периоды работы в должности тренера лиц, переведенных на должности тренера – преподавателя, старшего тренера – преподавателя, засчитываются в стаж педагогической работы. (Отраслевое соглашение).

8. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

8.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет.

8.2. Стороны в целях закрепления молодых кадров в Учреждении, повышения их профессионального мастерства и развития творческой активности, улучшения культурного развития и досуга, социальной защищенности молодых работников, считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в организациях:

- содействие повышению их профессиональной квалификации;
- развитие творческой активности молодежи;
- обеспечение правовой и социальной защищенности;

- активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно – оздоровительной и спортивной работы;
- привлекать сотрудников Учреждения к участию в реализации Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «ГТО».

8.3. Стороны договорились при заключении коллективного договора предусматривать разделы по защите социально – экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержание, в том числе положения по:

- обобщению и распространению передового опыта работы с молодежью, направленного на привлечение молодых специалистов к эффективной трудовой и общественной работе;
- созданию условий для реализации научного и творческого потенциала молодёжи, стимулирования её инновационной деятельности;
- разработке системы мер по поощрению молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в общественной работе первичной профсоюзной организации;
- сохранению преимущественного права при приеме на работу в организацию лиц, возвращающихся после прохождения ими военной службы по призыву, при наличии вакансии.

9. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

- 9.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:
- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008 г. № 56-ФЗ.

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны подтверждают, что:

10.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

10.1.2. В соответствии со ст. 377 Трудового кодекса РФ, ст. 28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 23 Закона РТ «О профессиональных союзах» выборным профсоюзовым органам предоставляется в безвозмездное пользование, оборудованное помещение, возможность

пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

10.1.3. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых комиссиях по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускаются только с предварительного согласия представителя профсоюзного комитета.

10.1.4. В соответствии со ст. 376 Трудового кодекса РФ, расторжение трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, с недостаточной квалификацией работника, неоднократного неисполнения им трудовых обязанностей, с председателем и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 Трудового кодекса РФ.

10.1.5. В соответствии со ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 22 Закона РТ «О профессиональных союзах» через коллективные договоры между работодателем и выборным профсоюзным органом Учреждения, работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

10.1.6. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.1.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

10.2. По согласованию с профсоюзным комитетом рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- установление графиков сменности, расписаний занятий (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

10.3. Стороны рекомендуют учитывать значимость общественной работы в качестве председателя и члена профсоюзного комитета при защите прав работников, поощрении работников.

10.4. В соответствии со ст. 370 Трудового кодекса РФ, ст. 23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

10.5. Работодатель Совместно с профсоюзным комитетом представляют к присвоению почетных званий Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

10.6. Стороны подтверждают, что работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

11. ПРЕДОТВРАЩЕНИЕ И УРЕГУЛИРОВАНИЕ КОНФЛИКТА ИНТЕРЕСОВ

11.1. Под конфликтом интересов понимается ситуация, при которой личная заинтересованность работника Учреждения может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей и при которой возникает или может возникнуть противоречие между личной заинтересованностью работника Учреждения и правами и законными интересами Учреждения, работником которой он является, способное привести к причинению вреда имуществу и (или) деловой репутации Учреждения.

11.2. Под личной заинтересованностью работника Учреждения, которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения работником Учреждения в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде

денег, ценностей, иного имущества, в том числе имущественных прав, или услуг имущественного характера для себя или для третьих лиц.

11.3. Директор Учреждения обязан уведомлять Учредителя о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

11.4. Работник Учреждения обязан уведомлять Директора Учреждения о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Порядок уведомления Директора Учреждения, перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, организация проверки этих сведений и порядок регистрации уведомлений определяются Директором Учреждения.

12. ПРАВА И ГАРАНТИИ МОБИЛИЗОВАННЫМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ

12.1. Преимущественное право остаться на работе при сокращении численности или штата родителей, имеющих ребенка в возрасте до 18 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или контракту (статья 351.7 ТК РФ).

12.2. Запрещается привлекать к сверхурочной или ночной работе, труду в выходные и праздничные дни без письменного согласия сотрудника, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии (статья 351.7 ТК РФ).

12.3. Запрещается направлять в командировку без письменного согласия сотрудника, у которого ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии (статья 351.7 ТК РФ).

От имени работодателя
Директор
МБУ ДО «СШ №1» НМР РТ



/ Сумин И.А.

«___» 2025 г.

От имени работников
Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО «СШ №1» НМР РТ

 / Гениятова В.Р.

«___» 2025 г.