

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа «ДИНАМО»
Нижнекамского муниципального района
Республики Татарстан



Татарстан Республикасы Тубән Кама
муниципаль районы «ДИНАМО»
спорт мәктәбе» өстәмә белем биру
муниципаль бюджет учреждениесе

423585, Республика Татарстан, г. Нижнекамск, пр. Химиков, д. 13 А, тел.: 8 (8555) 30-00-11, эл. почта: dush-dynamo-nk@yandex.ru

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«20» марта 2025 г.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа «ДИНАМО»
Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан
на 2025-2028 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Ведущий инспектор *Киришова Г. В.*
УПРАВЛЕНИЕ ГКУ «ЦЗН РТ»
по Нижнекамскому району
1/41 от 20.03.2025

Нижнекамск 2025 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в организации, и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и их членов семьи на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор разработан на основе ст. 37 Конституции Российской Федерации и в соответствии с требованиями: Трудового кодекса Российской Федерации (далее по тексту - ТК), Федеральным законом "О занятости населения в Российской Федерации" от 12.12.2023 N 565-ФЗ (последняя редакция), Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" (далее – Закон № 10-ФЗ), законов Российской Федерации (далее по тексту - РФ), Республики Татарстан (далее по тексту - РТ), иных законодательных и нормативно-правовых актов, сроком на три года, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «ДИНАМО» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель, Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «ДИНАМО» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан (далее - МБУ ДО «СШ «ДИНАМО» НМР РТ), представленный в лице директора Гараева Ильнара Гильметдиновича, именуемый далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией МБУ ДО «СШ «ДИНАМО» НМР РТ, именуемой далее «Профком», в лице ее Председателя Сабировой Гульназ Раифовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ), перечисляя на счет первичной профсоюзной организации 1% от заработной платы (ст.377).

1.5. Профком, действующий на основании Устава и Общего положения о первичных организациях профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников организации, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение пяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения комиссией по ведению коллективных переговоров, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

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

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

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Комиссией по ведению коллективных переговоров, на которую возлагается контроль за выполнением коллективного договора на основании ст. 38 ТК РФ.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень документов, подлежащих рассмотрению профкомом:

- документы по улучшению условий труда;
- документы по противопожарной безопасности.

1.18. 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 затрагивающим 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.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются работодателем совместно с Профкомом.

2.2. Трудовые отношения в организации строятся на основании трудового договора.

2.3 Содержание трудового договора, порядок его заключения 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 трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Трудовой договор хранится у каждой из сторон договора.

2.5. 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.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы и компенсации и др.

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

2.7. Объем педагогической нагрузки (педагогической работы) тренерам-преподавателям в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденным Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25 сентября 2018 г. № 853, с изменением от 17.07.2023 г. № 846, устанавливается работодателем исходя из количества часов по программам, обеспеченности кадрами, по согласованию с профкомом. Верхний предел тренировочной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Положением.

Объем педагогической нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.8. Педагогическая нагрузка на новый учебно-тренировочный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается

руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебно-тренировочного года и ухода работников в отпуск для определения групп и педагогической нагрузки в новом учебно-тренировочном году.

Работодатель должен ознакомить работников, до ухода в очередной отпуск, с их педагогической нагрузкой на новый учебно-тренировочный год в письменной форме.

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

2.10. Педагогическая нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.11. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебно-тренировочного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по спортивной подготовки, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, за исключением изменения трудовой функции работника (*ст. 74 ТК РФ*).

В течение учебно-тренировочного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений в существенные условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (*ст. 74, 162 ТК РФ*). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении педагогической нагрузки в течение учебно-тренировочного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 п.1), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

В случае, когда причины, указанные в ст. 74 п.1, могут повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с профкомом, согласно ст. 372, вводить режим неполного рабочего дня и неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными

нормативными актами, действующими в учреждении.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 81, 83, 84 ТК РФ).

2.15. Вопросы, связанные с сокращением численности или штата, рассматриваются предварительно с участием Профкома (ст. 82 ТК).

2.16. Работодатель обязуется в соответствии с Федеральным законом "О занятости населения в Российской Федерации" от 12.12.2023 N 565-ФЗ (последняя редакция) осуществлять согласованные с выборными профсоюзными органами мероприятия по обеспечению занятости работников.

2.17. В случае реорганизации или ликвидации учреждения, либо сокращения численности или штата работников и возможного расторжения трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме предупреждает их персонально под роспись, а так же информирует об этом выборный профсоюзный орган и органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала путевки в проведение соответствующих мероприятий, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Массовым считается сокращение 10 процентов работников от общей численности работающих, в течение 90 календарных дней.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации.

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

2.18. Работодатель с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

2.19. Работодатель в установленном законом порядке предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

2.20. Работодатель осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места работы, занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

2.21. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Министерством по делам молодежи и спорту Республики Татарстан, с участием представителя республиканского комитета Профсоюза (Закон Республики Татарстан от 23 ноября 2022 года №82- ЗРТ «О внесении изменений в Закон Республики Татарстан «Об образовании»). Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

2.22. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, присвоенные в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденном приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г. N 196, учитываются в течение срока их действия при переходе на должность тренер-преподаватель, инструктор-методист.

2.23. При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется денежное содержание (средняя заработная плата).

2.24. Работодатель рассматривает ходатайства, соответствующих профсоюзных органов о представлении гражданских служащих и работников в установленном порядке к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Республики Татарстан и

Российской Федерации.

2.25. Работник, который проходил службу по мобилизации, контракту либо по контракту добровольном содействии и не вышел на работу в течение трех месяцев с даты окончания службы, Трудовой договор будет прекращен по п.13.1 ч.1 ст.81

Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.2. Для 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, осуществляющих учебно-тренировочную подготовку, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Тренерам-преподавателям физкультурно-спортивных организаций, осуществляющих учебно-тренировочную подготовку, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов педагогической работы (педагогическая нагрузка) – 18 часов.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов непосредственной педагогической работы за ставку заработной платы) для тренеров-преподавателей, тренеров – преподавателей по адаптивной физической культуре (в том числе старших) физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва, устанавливается исходя из сокращённой продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.3. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке.

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.

3.4. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота, воскресенье), при шестидневной рабочей неделе – один выходной день (воскресенье).

3.5. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

3.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст.113 ТК РФ*, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

В соответствии с Федеральным законом *ст. 153* Трудового кодекса Российской Федерации день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день по желанию работника может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или праздничный день либо присоединён к отпуску, предоставляемому в указанный период.

В случае, если на день увольнения работника имеется не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, в день увольнения такому работнику выплачивается разница между полагавшейся ему оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день и фактически произведённой оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные работником в период

трудовой деятельности у данного работодателя.

3.7. В случаях, предусмотренных *ст. 99 ТК РФ*, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам по согласованию с профком и только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.8. Тренировочный процесс в МБУ ДО «СШ «ДИНАМО» НМР РТ ведется в соответствии с годовым тренировочным планом, рассчитанным на 52 недели.

На время нахождения тренера-преподавателя в отпуске или командировках работа со обучающимися ведется по индивидуальным планам учебно-тренировочной подготовки. Индивидуальный план формируется личным тренером-преподавателем для каждого обучающегося и оформляется документально.

3.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных *ст. 124-125 ТК РФ*.

3.10. 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.

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

Руководителю, заместителю руководителя по учебно-спортивной работе, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 4 календарных дня в соответствии с трудовым законодательством;
- 11 календарных дней в соответствии с отраслевым соглашением.

3.12. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

3.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

3.14. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

3.15. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.16. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

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

3.18. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников (родители, дети, дедушка, бабушка, внуки, полнородные и не полнородные братья и сестры и супруга) – до 3 рабочих дней;
- за работу без листка нетрудоспособности – 3 календарных дня;

- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве до 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

- женщинам, 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 в месяц полностью оплачиваемые. На женщин, находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, указанные льготы не распространяются. Перенесение на следующий месяц не допускается;

- женщинам (одиноким отцам), направляющим детей в 1 класс – 1 сентября и 25 мая (последний звонок) для выпускников выходной день.

3.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет – до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет – до 14 календарных дней в году;

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году;

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

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

- отпуск без сохранения заработной платы женщинам по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 14 календарных дней в году.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.20. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить:

- оплачиваемый отпуск на студенческую сессию студентам заочной, очно-заочной форм обучения в высших учебных заведениях и средних специальных учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию.

3.21. Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

3.22. 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.

Один из родителей (опекун, попечитель) имеет право на однократное в течение календарного года использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней. График предоставления указанных дней согласовывается работником с работодателем.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

3.23. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Раздел 4. ОПЛАТА, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4.1. Оплата труда руководящих работников, специалистов, служащих и рабочих *МБУ ДО «СШ «ДИНАМО» НМР РТ*, производится согласно постановлений Кабинета Министров РТ от 18.08.2008г. №592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», от 25 сентября 2018 г. № 853, с изменением от 17.07.2023 г. № 846 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» и в соответствии со штатным расписанием.

Начисление заработной платы производится за фактически отработанные часы, согласно табелю, заработная плата (оплата труда) работника определяется из:

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Производить доплату за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) в размере 20 % тарифной ставки (оклада);

4.2.2. По желанию работника, привлеченного к сверхурочке, вместо повышенной оплаты ему может быть предоставлено дополнительное время отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ;

4.2.3. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера зарплаты, установленного в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые 2 часа работы — не менее чем в 1,5 размере, за последующие часы — не менее чем в 2-ном размере.

4.2.4. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации оплачивать его труд по работе более высокой квалификации;

4.2.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере от 20% до 100% должностного оклада по усмотрению руководителя.

4.2.6. Осуществлять премирование работников в соответствии с Положением о премировании:

- выплачивать ежемесячно премию работникам из средств, поступивших от платных услуг с учетом мнения Профкома;

- выплачивать премии сотрудникам из фонда экономии заработной платы квартальные, полугодовые по итогам года, к профессиональным праздникам (День физкультурного работника, День бухгалтера), Международному женскому Дню, Дню Защитника Отечества, Дню Матери, Международному Дню пожилых людей, Дню защиты детей, разовые премии.

4.2.7. Работникам *МБУ ДО «СШ «ДИНАМО» НМР РТ* выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от

продолжительности работы по профилю. Размеры надбавки за стаж работы по должности (специальности) согласно положению, об оплате труда.

4.2.8. Выплачивать заработную плату не реже двух раз в месяц. Заработная плата за первую половину месяца (аванс) – 22 числа текущего месяца. Окончательный расчет – 7 числа последующего месяца.

4.2.9. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам организации выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

4.2.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

4.3. Работодатель:

а) может оказывать материальную помощь работникам в случае тяжелой болезни, платной операции, квартирной кражи, пожара и других бедствий за счет средств экономии фонда оплаты труда;

б) выделяет денежные средства на приобретение новогодних подарков для детей работников МБУ ДО «СШ «ДИНАМО» НМР РТ;

в) организует совместно с Профсоюзным комитетом отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях и санаториях;

г) выделяет денежные средства на выплату премий работникам, награжденным:

- Благодарственным письмом МБУ ДО «СШ «ДИНАМО» НМР РТ – в размере 40% от должностного оклада;

- Благодарственным письмом Управления по физической культуре и спорту – в размере 50% от должностного оклада;

- Почетной грамотой Управления по физической культуре и спорту – в размере 75% от должностного оклада;

- Благодарственным письмом, почетной грамотой, дипломом, юбилейной медалью общественной организации – в размере 50% от должностного оклада;

- Почетным знаком общественной организации – в размере 75% от должностного оклада;

- Благодарственным письмом заместителя руководителя исполнительного комитета НМР РТ – в размере 50%;

- Благодарственным письмом Главы исполнительного комитета НМР РТ – в размере 75% должностного оклада;

- Почетной грамотой Главы исполнительного комитета НМР РТ – в размере 100% должностного оклада;

- Благодарность Министра спорта РТ – в размере 100% должностного оклада;

- Почетной грамотой Министерства по спорту РТ – в размере 100% должностного оклада;

- Почетный знак «За заслуги в развитии Физической культуры и спорта Республики Татарстан» - в размере 100% должностного оклада;

- Почетное звание «Заслуженный работник Физической культуры Республики Татарстан» - в размере 100% должностного оклада;

- Нагрудный знак «Отличник Физической культуры и спорта Республики Татарстан» - в размере 100% должностного оклада;

- Благодарственным письмом Президента Республики Татарстан – в размере 100% должностного оклада;

- Благодарственным письмом Кабинета Министров Республики Татарстан – в размере 100% должностного оклада;

- Благодарственным письмом, Почетной грамотой профсоюзов – в размере 50% должностного оклада;

- занявшим призовые места в Республиканских и федерально значимых конкурсах;

д) обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Федеральным законом от 29.11.2010 № 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации", вступившим в силу с 01.01.2011 года.

е) в соответствии с Федеральным законом № 27-ФЗ от 01.04.1996г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» совместно с Профсоюзным комитетом осуществляет в Управлении персонифицированный учет и осуществляет контроль за своевременным и обоснованным представлением в территориальный

орган Пенсионного фонда РФ полных сведений о застрахованных лицах».

4.4. Работодатель письменно извещает 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. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 5. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (*см. 219 ТК РФ*).

Для реализации этого права профком и работодатель заключают соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

5.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало тренировочного года.

5.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

5.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, специальной одежды и обуви за счет работодателя (*см. 221 ТК РФ*).

5.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (*см. 220 ТК РФ*).

5.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

5.1.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (*см. 212 ТК РФ*).

5.1.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

5.1.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

5.1.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

5.1.15. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

5.1.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

5.1.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

5.1.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.1.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

5.1.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

5.2. Профком обязуется:

5.2.1. Организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

5.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

5.3. Организовать выполнение работниками на добровольной основе комплекса ГТО. Стороны (работодатель и профком) договорились совместно создавать условия и поощрять работников, выполнивших в текущем календарном году нормативы ГТО.

Раздел 6. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

В целях активного и более эффективного участия молодежи в производственной и социально-трудовой деятельности, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, решения многогранных проблем молодежи, предусматриваются следующие обязательства:

6.1. Молодыми работниками считаются лица в возрасте до 35 лет. Молодыми специалистами считаются лица в возрасте до 30 лет, закончившие с отрывом от производства полный курс обучения в высших учебных заведениях и поступившие на работу в организацию по профилю полученной специальности в течение трех месяцев непосредственно после окончания учебного заведения (первое образование). Статус молодого специалиста исчисляется тремя годами с момента заключения трудового договора с работодателем.

6.2. В течение трех лет с момента заключения трудового договора не увольнять молодого специалиста по причинам, связанным с сокращением штата или численности работников.

6.3. Работодатель обеспечивает квотирование рабочих мест для трудоустройства:

- лиц, моложе 18 лет;
- молодежи, окончившей общеобразовательные школы,
- профессионально-технические учебные заведения.

6.4. Работодатель устанавливает по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочих смен, гибкие (скользящие) графики работы и т.п.) на работах, где производственные условия допускают такую возможность с оплатой за фактически отработанное время.

6.5. Работодатель за счет собственных средств организации производит доплаты работникам в возрасте до восемнадцати лет до уровня оплаты труда работников соответствующей категории при полной продолжительности ежедневной работы.

6.6. Работодатель предоставляет оплачиваемый отпуск до 3 дней при бракосочетании с сохранением заработной платы.

6.7. Работодатель осуществляет выплату материальной помощи молодым работникам:

- впервые вступившим в брак;
- при рождении ребенка;
- призываемым в армию;
- принятым на прежнее место работы после прохождения военной службы по призыву (в течение года впервые после демобилизации).

6.8. Работодатель предоставляет:

- 1 сентября дополнительный оплачиваемый день отдыха одному из родителей, дети которых идут в первый класс;

- очередной отпуск по желанию в сентябре родителям, дети которых идут в первый класс;

- оплачиваемый отпуск 3 дня отцу при рождении ребенка.

6.9. Стороны в целях закрепления молодых кадров в организациях, 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 и служебному росту;

- развитие творческой активности молодежи;

- обеспечение правовой и социальной защищенности;

- активизацию и поддержку молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и учебно-спортивной работы.

6.10. Стороны договорились при заключении коллективных договоров предусматривать разделы по защите социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи, содержащие, 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 молодежи, 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 вакансий.

6.11. Стороны совместно ежегодно проводят научно-практические конференции молодых специалистов, конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов, конкурсы молодых работников по актуальным проблемам деятельности организации.

6.12. Стороны совместно организуют и проводят спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

6.13. В соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 октября 2019 г. № 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 осуществляет Министерство спорта Республики Татарстан, муниципальных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва Республики Татарстан, следующие денежные выплаты:

- ежемесячную стимулирующую надбавку в размере 2 510 рублей пропорционально отработанному времени, но не более 2 510 рублей в месяц;

- единовременно денежную выплату на хозяйственное обустройство в размере 20 000 рублей с последующим обязательством отработать 1 год.

Обязательства сторон дополнительно могут быть расширены.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников организации и членов их семей.

В этих целях работодатель обязуется вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования работодатель обязуется:

7.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

7.2.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых

законодательством;

7.2.3. В соответствии с Законом № 27 ФЗ от 01.04.1996 года «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно представлять в территориальные органы Пенсионного фонда РФ достоверные сведения о застрахованных лицах;

7.2.4. Организовать совместно с Профкомом отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях и санаториях.

7.3. Профком обеспечивает детей работников новогодними подарками.

7.4. Работодатель и Профком принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

7.5. Работодатель и профсоюзный комитет ходатайствует перед Управлением Социальной Защиты о частичном возмещении ущерба:

- в случае чрезвычайных ситуаций (краж, пожаров и т.д.) при наличии соответствующих документов о размере ущерба;

- работникам, перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев.

7.6. В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- расходы по проезду;

- расходы по найму жилого помещения. Суммы превышения по сравнению с законодательными нормами следует оплачивать за счет экономии по статье или за счет средств, приносящих доход видов деятельности;

- суточные.

7.7. При наличии финансовых возможностей ежемесячно перечислять 0,5% от суммы фонда оплаты труда на счет профсоюза работников государственных учреждений на культурно-массовую, оздоровительную и иную за счет прочих расходов Учреждения.

7.8. Работодатель совместно с выборными профсоюзными органами, с учетом финансовых возможностей (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств) предусматривают:

- при увольнении работника в связи с достижением пенсионного возраста при наличии собственных средств выплачивать ему единовременное пособие в зависимости от стажа работы в учреждении:

- 10 лет и более – в размере месячного заработка (оклада);

- 15 лет и более – в размере двухмесячного заработка (оклада);

- выплату материальной помощи в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере не менее одного денежного оклада;

- единовременные выплаты, женщинам, достигшим возраста 50 и 55, 60 лет, мужчинам достигшим 50 и 60, 65 лет в размере не менее одного должностного оклада.

7.9. Работодатель в установленном законе порядке предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования.

Раздел 8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

Профком обязуется:

8.1. Способствовать соблюдению работниками правил внутреннего трудового распорядка, полному, своевременному и качественному выполнению ими трудовых обязанностей;

8.2. Представительствовать от имени работников – членов Профсоюза (при наделении его полномочиями – от имени всех работников организации) при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

8.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем оплаты труда;

8.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятым локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом;

8.5. Контролировать соблюдение законодательства РФ о труде, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

8.6. Представлять интересы членов Профсоюза при решении вопросов об их увольнении по инициативе Работодателя;

8.7. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

8.8. Обеспечить избрание уполномоченных лиц по охране труда, участие в комитетах (комиссиях) по охране труда представителей Профкома;

8.9. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений;

8.10. Осуществлять контроль за выполнением мероприятий по повышению квалификации работников организации;

8.11. Организовывать культурно-массовые и оздоровительные мероприятия для работников и членов их семей;

8.12. Вести переговоры (консультации) с Работодателем (в целях урегулирования разногласий по социально-трудовым вопросам, возникшим при заключении коллективного договора);

8.13. Представлять и защищать индивидуальные и коллективные социально-трудовые права, и интересы членов Профсоюза, гарантированные законодательством о труде, настоящим коллективным договором, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.14. Представлять и защищать интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией, перед работодателем, в органах по рассмотрению трудовых споров;

8.15. Представлять интересы пострадавших работников – членов Профсоюза при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

8.16. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации;

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

8.18. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в организации по вопросам безопасности и охраны труда;

8.19. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, требовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и принятия, неотложных мер для восстановления нормальных условий для работы (п.п. 3 и 4 ст. 20 Закона № 10-ФЗ);

8.20. Активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

8.21. Выделять средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, круглых и юбилейных дат, при серьезных материальных затруднениях.

8.22. Не организовывать массовые акции протеста, в т.ч. и забастовки, по вопросам, включенным в коллективный договор, при условии их выполнения Работодателем.

Раздел 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, в соответствии с Конституцией РФ, ТК, Законом № 10-ФЗ и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает, что Профсоюзный комитет является полномочным представителем работников по вопросам:

- защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Закона № 10-ФЗ);

- содействия их занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;
- урегулирования индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.3. Работодатель, должностные лица организации оказывают содействие профорганизации, Профкому в их деятельности.

Работодатель рассматривает заявление Профкома о нарушении руководителем структурного подразделения организации, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, и сообщает о результатах его рассмотрения в Профком.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения организации, его заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

9.4. Работодатель включает представителей Профкома в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 Закона №10-ФЗ, ст52 ТК РФ

9.5. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации, ее выборного органа – Профкома Работодатель обязуется:

9.5.1. Не препятствовать уполномоченным представителям Профсоюза, посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав;

9.5.2. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров по заключению коллективного договора и подведения итогов его выполнения, а также другие сведения по согласованному перечню;

9.5.3. Обеспечивать участие представителей Профкома в рассмотрении представителями работодателя жалоб и заявлений работников – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами профсоюза, но уплачивающих профсоюзной организации денежные средства в размере, установленном профсоюзной организацией;

9.5.4. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

При этом хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборка, охрана указанных объектов осуществляются работодателем;

9.5.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехнику;

9.5.6. Обеспечивать расходными материалами, печатание и размножение информационных материалов, необходимых для работы Профкома;

9.5.7. Предоставить возможность участия, с правом решающего голоса, председателю Профкома в работе коллегиального руководящего органа организации;

9.5.8. На основании личных письменных заявлений членов Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов членских профсоюзных взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации.

9.5.9. На основании личных письменных заявлений работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно производить безналичное удержание и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счета соответствующих выборных профсоюзных органов денежных средств в размере, установленном профсоюзной организацией, одновременно с выплатой заработной платы в организации;

9.5.10. Предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов – для проведения соответствующей общественной работы в интересах работников (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.) с сохранением средней заработной платы:

- председателю Профкома – 4 часа в неделю;
- членам Профкома – 2 часа в неделю;
- уполномоченным Профсоюза по охране труда – 2 часа в неделю;
- на время кратковременной учебы;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

9.5. Предоставлять активным членам профсоюзного комитета дополнительно два оплачиваемых выходных дня в течение года.

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.7. Рекомендуемая оплата председателя профкома 25% от должностного оклада.

Раздел 10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.1.2. Комиссия разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, вносит изменения и дополнения в коллективный договор.

10.1.3. Комиссия осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и два раза в год стороны отчитывается о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

10.1.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

10.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты комиссией за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Раздел 11. ПРАВА И ГАРАНТИИ МОБИЛИЗОВАННЫМ И ЧЛЕНАМ ИХ СЕМЕЙ

11.1. 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;

11.2. Запрещается привлекать к сверхурочной или ночной работе, труду в выходные и праздничные дни без письменного согласия сотрудника, у которого есть ребёнок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо закончил контракт о добровольном содействии;

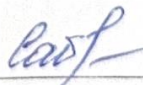
11.3. Запрещается направлять в командировку без письменного согласия сотрудника, у которого ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо закончил контракт о добровольном содействии.

Представитель Работодателя:
Директор

Представитель работников:
Председатель Профкома



(И.Г.Гараев)
Ф.И.О

 (Г.Р. Сабинова)
подпись Ф.И.О

Пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью

№ 106 УПР. МАЛ. ИМП. ЛСТ *ак*

МБЗ ДО «СЦП РИНАМО» НМР РТ

Директор *И.Г. Гапаров*
И.Г. Гапаров

