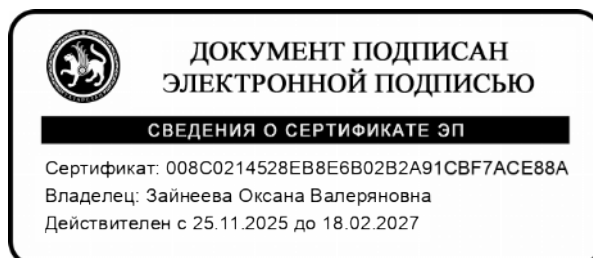


Муниципальное автономное учреждение дополнительного  
образования города Набережные Челны  
«Спортивная школа № 10»

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2025-2027 годы

Принят на общем собрании  
работников МАУДО «СШ №10» 07.02.2025 г  
(дата)



# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Набережные Челны «Спортивная школа №10» (далее – Учреждение).

Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
  - Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ);
  - Федеральным законом от 12.01.1996 г № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
  - Законом Республики Татарстан «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
  - отраслевым Соглашением между Татарским республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта РТ;
  - постановлением Кабинета Министров РТ от 12.09.2024 г № 766 «О внесении изменений в постановление КМ РТ от 25.09.2018 г №853 «Об условиях оплаты труда работников государственных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки Республики Татарстан, и государственных центров спортивной подготовки Республики Татарстан»;
  - Федеральным законом от 29.10.2024 г № 365-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда»;
  - решением городского Совета МО г. Набережные Челны РТ от 07.08.2024 г № 35/7 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки»;
  - нормативно-правовыми актами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.
- 1.4. Сторонами коллективного договора являются:
- МАУ ДО «СШ №10», в лице директора Учреждения, именуемого далее «Работодатель» - Зайнеевой Оксаны Валерьяновны;
  - работники Учреждения в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком) от имени которой выступает

председатель первичной профсоюзной организации Мухамадиева Лилия Азатовна.

- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения и обязательно для выполнения работодателем и работниками.
- 1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.
- 1.7. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения в течение 5 рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске (основном, дополнительном, без сохранения заработной платы), служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.
- 1.8. В соответствии со статьей 43 Трудового кодекса РФ коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

При ликвидации Учреждения коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.9. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и отраслевым соглашением.
- 1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:
  - 1.10.1. Работодатель:
    - признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и иных социально-экономических отношений;
    - соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
    - обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.
  - 1.10.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе учреждения;
  - осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
  - воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.
- 1.11. Профсоюзный комитет Учреждения не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы на счет профсоюзной организации.
- 1.12. В течение срока действия коллективного договора:
- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
  - ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями.
- 1.14. Стороны ежегодно отчитываются по выполнению коллективного договора на общем собрании работников.

## **2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

Порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1).

- 2.1. Стороны договорились о том, что:
- 2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором. 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.
- 2.1.2. Трудовой договор, не оформленный в письменном виде, считается заключенным, если работник приступил к работе с разрешения или по поручению работодателя или его уполномоченного на это 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 работника к работе.

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

Приказ 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).

2.1.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении, регламентирующими трудовые отношения, а также - в соответствии с порядком, установленным статьей 348.2 ТК РФ.

2.1.4. Трудовой договор с работниками Учреждения, как правило, заключается 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 ТК РФ.

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

2.1.5. Формирование и ведение сведений о трудовой деятельности работника осуществляется работодателем в электронном виде. Сохраняется обязанность работодателя на ведение трудовых книжек на бумажном носителе на тех работников, которые подадут работодателю соответствующее заявление. Ведение сведений о трудовой деятельности работников, впервые поступающих на работу с 1 января 2021 года, осуществляется только в электронном виде (без права подачи указанными работниками заявлений о ведении работодателями трудовых книжек на бумажном носителе). Если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган ПФР сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ, Федеральный закон от 01.04.2019 г № 48-ФЗ).

2.1.6. Изменения 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. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.7. Условия, включаемые в трудовой договор, не могут ухудшать положения работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

В соответствии со ст. 57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если по федеральным законам 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 или профессиональных стандартах, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - срок его действия и обстоятельств (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или 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 на основании специальной оценки условий труда;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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.

2.1.8. 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 и согласия работника, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением групп или количества обучающихся, количества часов по учебно-тренировочному

плану, сменности работы учреждения, образовательных программ спортивной подготовки по виду спорта.

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.

2.1.9. Основанием прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации (ст. 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч.4 ст.74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч.3 и 4 ст.73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность (ч.1 ст. 72 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.1.10. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль по соблюдению работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

2.2. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.3. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.6 статьи 77 ТК РФ отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности)

Учреждения либо ее реорганизацией, работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

- 2.4. Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений тренеров-преподавателей:
- 2.4.1. При заключении трудового договора с тренером-преподавателем необходимо руководствоваться ст. 348.2 ТК РФ с учетом положений настоящего договора.
- 2.4.2. Помимо условий, установленных ч.2 ст.57 ТК РФ, обязательным для включения в трудовой договор с тренером-преподавателем является условие об обязанности тренера-преподавателя принимать меры по предупреждению использования обучающимися допинговых средств и (или) методов, соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил обучающимися (обучающимися).
- 2.4.3. В трудовом договоре, заключаемом с тренером-преподавателем, помимо основных обязанностей, рекомендуется предусмотреть следующие обязанности:
- 1) осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации учебно-тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в Учреждении дополнительной образовательной программой спортивной подготовки;
  - 2) соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;
  - 3) уважение чести и достоинства лиц, обучающихся под его руководством;
  - 4) применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся форм, методов учебно-тренировочного процесса;
  - 5) учет особенностей психофизического развития спортсменов и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения учебно-тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие, при необходимости, с медицинскими организациями;
  - 6) прохождение процедуры присвоения квалификационной категории в порядке, установленном действующим законодательством;
  - 7) прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;
  - 8) прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда.

- 9) принятие мер по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;
- 10) уведомление в письменной форме Работодателя о возникшем конфликте интересов или о возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.
- 2.4.4. В трудовом договоре с тренером-преподавателем, нужно предусмотреть информацию о том, что объём учебно-тренировочной нагрузки работникам устанавливается работодателем исходя из: количества часов по годовому плану, образовательной программы спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном Учреждении.
- 2.4.5 Уменьшение или увеличение рабочей нагрузки тренера-преподавателя в течение учебно-тренировочного года по сравнению с рабочей 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 учебно-тренировочным планам и программам,
  - уменьшением количества обучающихся, сокращения количества учебно-тренировочных групп;
  - восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебно-тренировочную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.
- Объём учебно-тренировочной нагрузки работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 2.4.6. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения рабочей нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.
- 2.4.7. Объём учебно-тренерской нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.
- 2.4.8. Об изменении объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебно-тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
- 2.4.9. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,

устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

2.4.10. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с тренером-преподавателем, является:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью спортсмена;
- нарушение тренером-преподавателем, в том числе однократного нарушения, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, призванного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организацией.

2.5. В штатном расписании Учреждения рекомендуется предусматривать должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

2.6. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать своевременное уведомление работников (в письменной форме) о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, учебно-тренировочной нагрузки не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
- Оформлять изменение условий трудового договора путем своевременного заключения дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений настоящего коллективного договора.
- Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
- Не устанавливать испытание при приеме на работу тренерам-преподавателям, имеющим действующую первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.
- Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Заработная плата работников Учреждения зависит от квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается и осуществляется в соответствии с законодательными, нормативно-правовыми актами.

3.1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда.

3.1.3. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.4. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.1.6. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации ( в рублях).

3.1.8. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения .

3.1.9. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.10. 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 сумме, подлежащей выплате.

3.1.11. Заработную плату выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, путем перечисления причитающихся выплат на именные (зарплатные) пластиковые карты.

Выплаты производятся:

- за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца;
- за вторую половину предыдущего месяца – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

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

Выплата за первую половину месяца (авансовый платеж заработной платы) устанавливается в размере 40 % от тарифной ставки, должностного оклада.

3.1.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). Оплату за период приостановки работы производить, как при оплате за простой по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы.

3.1.13. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) – 18 часов. Верхний предел объема тренерской нагрузки, который может быть установлен тренерам-преподавателям (включая старших), определяется в две ставки.

3.1.14. За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполняемой тренерско-преподавательской работы.

3.1.15. Объем тренерско-преподавательской нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом Учреждения. Предварительная расстановка тренерско-преподавательских кадров по согласованию с тренерским советом производится в мае, тарификация – в августе.

3.1.16. Объем тренерско-преподавательской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Распределение рабочей нагрузки тренеров-преподавателей производится, исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, обеспеченности тренерскими кадрами.

- 3.1.17. Ознакомление тренеров-преподавателей с нагрузкой на новый спортивный сезон (год) производится до их ухода в очередной оплачиваемый отпуск.
- 3.1.18. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.  
Оплата труда производится как за сверхурочную работу в соответствии с трудовым законодательством (ст.152 ТК РФ).  
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.
- 3.1.19. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).  
Отъезд и возвращение из командировки в выходной или нерабочий праздничный день признается работой в выходной или нерабочий праздничный день с оплатой согласно статье 153 ТК РФ.
- 3.1.20. При направлении работника в служебную командировку за ним сохраняется денежное содержание (средняя заработная плата).
- 3.1.21. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
- 3.1.22. Размер заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со ст.151 ТК РФ.
- 3.1.23. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах работников) устанавливается оплата труда в размере не менее 4% базового оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда (Постановление КМ РТ от 10.03.2015 г №140).  
В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда на рабочих местах работников или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.  
До устранения вредных и (опасных) условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда на рабочих местах работников, им продолжают производиться повышенную оплату труда.
- 3.2. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального оплаты труда, установленного федеральным законом.

- 3.3. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае не выплаты заработной платы за время ежегодного оплачиваемого отпуска в установленный срок, ежегодный оплачиваемый отпуск переносится ( по желанию работника) на другой срок, согласованный с работником.
- 3.4. Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.
- 3.5. Изменения оплаты труда производятся:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
  - при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа
  - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения комиссии по присвоению квалификационных категорий;
  - при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания.
- 3.6. Работодатель обязуется:
- производить предварительное ознакомление работников с начислением заработной платы по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления;
  - доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на тренировочный год и тарифицировать;
  - извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст.136 ТК РФ;
  - возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка;
  - в случае длительной болезни (более месяца) работника ежемесячно выплачивать работнику авансовый платеж заработной платы. Окончательный расчет произвести после сдачи работником листка временной нетрудоспособности в установленные законодательством сроки;
  - выплачивать работникам за счет средств работодателя первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ от 08.12.2010 г № 343-ФЗ);
  - выплачивать работникам ежемесячную денежную премию за качество выполняемых работ по результатам труда за определенный период времени в соответствии с Положением « О премировании и выплате материальной помощи работникам МАУ ДО «СШ №10» (Приложение № 2).

- время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);
- время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ);

- время простоя по вине работника не оплачивать (ст.157 ТК РФ).

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя;

- при приостановлении деятельности Учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам Учреждения сохраняется выплата средней заработной платы;

- заработную плату работников, временно переведенных с их письменного согласия (по письменному заявлению) на режим удаленной работы (*иной режим рабочего времени*), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивать в полном объеме;

- за время работы в периоды отмены (приостановки) учебно-тренировочных занятий (деятельности Учреждения по реализации дополнительной образовательной программы спортивной подготовки) для обучающихся в отдельных группах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплату труда работникам производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам в размере, установленном Положением об оплате труда работников Учреждения, а также других видов денежного вознаграждения, установленных по решению органов государственной власти;

- работникам, имеющим медицинские противопоказания к осуществлению профилактических прививок, подтвержденных документом медицинского учреждения, переводить с их согласия на режим удаленной работы на период объявленной осложненной эпидемиологической обстановки. В случае невозможности по объективным причинам перевода работника на режим удаленной работы, то такого работник отстранять от работы с сохранением средней заработной платы;

- средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направлять на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников, не связанную с осуществлением ими трудовых функций в соответствии с Положением об условиях оплаты труда.

3.7. Работник, 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 (ст.142 ТК РФ).

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

### 3.8. Профсоюзный комитет:

- принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда;
- осуществляет общественный контроль над соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам;
- представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

### 3.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

## 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

### 4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

#### 4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется:

- настоящим коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- трудовыми договорами,
- расписанием занятий;
- годовым календарным планом работы;
- графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации;
- иными локальными нормативными актами, разработанными в соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

#### 4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается пятидневная (40-часовая) рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Инструкторам-методистам устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. (Статья 350 ТК РФ).

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

Для тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), при ставке заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю, с выходным днем в соответствии с расписанием занятий.

Для других категорий работников сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться в соответствии со ст.92 ТК РФ и иными федеральными законами.

4.1.3. Для утвержденного перечня работников, где по условиям не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учетным периодом в этом случае является неделя, месяц или год.

4.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха работника, работающего дистанционно, устанавливается им самим по своему усмотрению, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе.

4.2. Нормируемая часть рабочего времени тренеров-преподавателей, осуществляющих деятельность по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым занятием, установленные для обучающихся.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

**Соотношение тренерско-преподавательской и другой работы определяется соответствующим локальным актом учреждения.**

4.3. По соглашению между работодателем и работником могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день 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 порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

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.

4.4. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым они могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Компенсацией за работу в условиях ненормированного рабочего дня является дополнительный отпуск до 14 календарных дней. 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 приказом работодателя и (или) прописывается в настоящем коллективном договоре с учетом мнения профкома Учреждения (Приложение № 3).

4.5. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками тренеров-преподавателей, являются для них рабочим временем. В каникулярный период тренеры-преподаватели осуществляют методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительной образовательной программы спортивной подготовки, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема тренерско-преподавательской нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора Учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском тренеров-преподавателей, используется также для их дополнительной профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебно-тренировочных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени тренеров-преподавателей, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов тренерско-преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.6. Приказ директора Учреждения об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В приказе прописываются:

- особенности регулирования режима рабочего времени при наступлении особых обстоятельств:

- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);
- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером с учетом требований санитарных норм и правил;
- порядок обеспечения компьютерами и другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (формы, сроки, объемы и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда.

С каждым работником Учреждения заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

- 4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.113 ТК РФ) с оплатой труда в соответствии со статьей 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 4.8. Привлечение работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 4.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Руководителю, заместителям руководителя, тренерам, инструкторам-методистам (включая старшего) предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью:
- 4 (четыре) календарных дня в соответствии с трудовым законодательством;

- 10 (десять) календарных дней в соответствии с отраслевым Соглашением между Татарским республиканским комитетом общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта РТ.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Также в число календарных дней отпуска не включается период временной нетрудоспособности сотрудника при наличии больничного листа.

4.10. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

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

4.13. 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.

4.14. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника (при наличии финансовой возможности) может быть заменена денежной компенсацией за исключением перечня работников, замена отпуска которым денежной компенсацией не допускается (ст. 126 ТК РФ).

- 4.16. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ 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.
- 4.17. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней. Разделение отпуска, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска допускается только с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124- 125 ТК РФ.
- 4.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, 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 трудовым законодательством, локальными нормативными актами.
- Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.
- 4.19. 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 (ст.125 ТК РФ).
- 4.20. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением, утвержденным приказом МО и Н РТ № 855 от 24.10.2002г.
- 4.21. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день (директор, заместитель директора по спортивной работе, заместитель директора по хозяйственной работе, инструктор-методист (включая старшего), главный бухгалтер, бухгалтер 1 категории, секретарь-машинистка, делопроизводитель), предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого определена в Приложении № 3 к коллективному договору и не может быть ниже продолжительности, определённой статьей 119 ТК РФ.
- 4.22. Другая группа работников, которые вправе рассчитывать на дополнительный оплачиваемый отпуск, — трудящиеся во вредных (2-, 3- или 4-ой степени) или в опасных условиях (ст. 117 ТК). Минимальная

длительность дополнительного оплачиваемого отпуска в рабочем году — 7 календарных дней. Степень вредности устанавливается по итогам спецоценки. Чтобы определить количество дополнительных отпускных дней, нужно учесть фактическое время, отработанное во вредных условиях (ст. 121 ТК).

Также те сотрудники, с которыми произошел несчастный случай при работе или выявилось профзаболевание, вправе претендовать на дополнительный оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (ст. 184 ТК, пп. 10 п. 2 ст. 17 Закона от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ).

Работникам, кто совмещает работу и получение образования также предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Учебный отпуск, чтобы сдать госэкзамен или закрыть сессию, предоставляется только по месту основной работы сотруднику, получающему образование определенного уровня в первый раз (ст. 177, 287 ТК). При получении второго высшего работодатель не обязан предоставлять и оплачивать учебный отпуск сотруднику (Письмо Минтруда от 08.11.2013 г. № 14-1-187). Общую длительность учебного отпуска фиксируют в справке-вызове. Длительность оплачиваемого отпуска регламентирована ст. 173-176 ТК.

4.23. В соответствии со ст. 128 ТК РФ, иными локальными актами и коллективным договором работнику по его письменному заявлению может быть, при наличии уважительных причин, предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и работодателем. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- матерям и отцам, женам (мужьям) военнослужащих, контрактников, служащих ОВД, ФПС, УИС, нацгвардии и других ведомств, погибших в результате исполнения служебных обязанностей или вследствие заболевания, полученного при прохождении службы – до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- матерям и отцам, женам (мужьям) военнослужащих, контрактников, служащих ОВД, ФПС, УИС, нацгвардии и других ведомств, получивших ранение, контузию или увечье на службе либо заболевание, для осуществления ухода за ними в соответствии с медзаключением – до 35 календарных дней;
- родителям или опекунам, имеющим ребенка-инвалида - 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери до 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;

- для ликвидации пожара или другого бедствия, постигшего семью или близкого родственника сотрудника - до 5 календарных дней;
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
  - работающим пенсионерам по старости (по возрасту), имеющим удостоверение «Ветеран труда» – до 30 календарных дней в году;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128.ТК РФ);
  - работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником – инвалидом 1 группы – до 14 дней (закон от 19.11.2021 г № 373-ФЗ);
  - работникам, в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней (ст.128 ТК РФ);
  - работникам для поступления в высшие, средние профессиональные образовательные учреждения и для написания дипломной работы – до 15 календарных дней (ст.173, 174 ТК РФ);
  - работникам – обучающимся в имеющихся государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования – согласно ст.173 , 174 ТК РФ;
  - в День знаний 1 сентября родителям первоклассников, в день окончания школы для родителей выпускников – 1 календарный день;
  - родителям для прохода сына в армию - до 2 календарных дней;
  - работнику, работающему по совместительству в количестве календарных дней, необходимых для использования ежегодного отпуска по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).
- 4.24. Отпуска без сохранения заработной платы общей продолжительностью до 14 календарных дней (в течение рабочего года) включается в стаж работы, который дает работнику право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск (ч.1 ст.121 ТК РФ).
- Если общая (суммированная) продолжительность отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составляет более двух недель, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни, начиная с 15-го дня не учитываются, а дата окончания рабочего года смещается на число дней, исключенных из этого стажа.
- 4.25. По общему правилу отпуска без сохранения заработной платы не суммируются и на следующий год не переносятся.
- При одновременном наличии двух и более оснований работнику предоставляется один отпуск наибольшей продолжительности из всех возможных.
- Но, если, например, регистрация брака, рождение ребенка и смерть близкого родственника разновремено произошли в течение одного рабочего года, то отпуск без сохранения заработной платы должен быть предоставлен в каждом случае. При появлении на свет мертворожденного ребенка предоставляется один отпуск.

- 4.26. Увольнение работника, находящегося в отпуске без сохранения заработной платы, не допускается за исключением случаев ликвидации учреждения или получения письменного волеизъявления самого работника.
- 4.27. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

## **5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ**

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.2. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.1.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям работников, предусмотренным трудовым законодательством РФ, а также:

- работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- работникам, проработавшим в учреждении свыше 15 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, награжденным государственными и (или) ведомственными наградами за деятельность в сфере образования и (или) физической культуры и спорта;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее трех лет;
- лицам, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

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

5.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца до начала проведения 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, предупреждать работников в письменной форме персонально под роспись, а также представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения

- работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 5.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.
- 5.5. Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время не менее – 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.
- 5.6. Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить свою профессиональную подготовку.
- 5.7. Стороны коллективного договора признают, что профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.
- 5.8. Профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование работника осуществляется со следующей периодичностью (приказ Министерства спорта России от 30.10.2015 г №999):
- для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, не реже чем один раз в четыре года;
  - для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений учреждения – не реже чем один раз в пять лет.
- 5.9. Работники направляются на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование в сроки, определенные в соответствии с утвержденным в учреждении планом профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работника на основании приказа руководителя учреждения.
- 5.10. При направлении работника на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.
- Работникам, направляемым на профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).
- 5.11. Каждому работнику, прошедшему профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование по заключению комиссии по присвоению квалификационных категорий и согласно документам учреждения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы при наличии в учреждении вакансий.
- 5.12. Присвоение высшей и первой квалификационных категорий тренерам-преподавателям и специалистам, реализующих дополнительные

образовательные программы спортивной подготовки, осуществляется комиссией по присвоению квалификационных категорий, формируемой Министерством спорта Республики Татарстан, с участием представителя республиканского комитета Профсоюза (Приложение №1 к приказам Министерства спорта России от 19.12.2019 г № 1076, от 19.03.2020 г № 224).

Стороны гарантируют - при присвоении квалификационных категорий работникам, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (Приложение № 4).

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

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

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний:

- 6.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении тренировочного процесса;
- обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда Учреждения в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
- осуществлять в установленном порядке обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Учреждения;
- разрабатывать локальные нормативные акты по охране труда и обеспечивать ознакомление с ними работников Учреждения;
- осуществлять контроль состояния условий труда и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение охране труда и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечивать организацию проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;

- выделять на мероприятия по охране труда финансовые средства, предусмотренные планом;
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- организовывать обучение и проверку знаний требований охраны труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комиссии по охране труда, за счет собственных средств;
- своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в социальные фонды, гарантируя тем самым социальные выплаты работникам Учреждения;
- осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- обеспечить систематическое пополнение аптечек первой помощи и проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом и другими респираторными заболеваниями;
- переводить женщин, со времени установления беременности, на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивать время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований;
- обеспечивать проведение, в установленном порядке, работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, в соответствии с приложением №4 к настоящему коллективному договору;
- обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с нормами, установленными законодательством;
- обеспечивать контроль по соблюдению законодательных и иных нормативных актов об охране труда;
- создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда;
- регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области;

- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

#### 6.2. Работники обязуются:

- 6.2.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- 6.2.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- 6.2.3. проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- 6.2.4. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.2.5. незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

#### 6.4. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- организацию физкультурно-оздоровительных мероприятий для членов профсоюза и других работников Учреждения;
- общественный контроль по созданию и соблюдению безопасных и здоровых условий труда на производстве, выполнению колдоговорных обязательств.
- внесение предложений об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности;
- заключение с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год;
- необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях обеспечения социальных гарантий работников стороны договорились о том, что работодатель с учетом финансовых возможностей (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств):

- 7.1.1. Осуществляет меры социальной поддержки неработающих пенсионеров по старости и пенсионеров по инвалидности, ушедших на пенсию из Учреждения.
- 7.1.2. Предусматривает:
- 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 1/2 базового оклада;
  - 20 лет и более – в размере должностного оклада;
  - единовременные выплаты женщинам, достигшим возраста 50 и 55 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет, мужчинам, достигшим 50 и 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет в размере не менее одного базового оклада;
  - выплату материальной помощи в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) в размере не менее одного базового оклада .
- 7.1.3. Поощряет работников, награжденных Нагрудными знаками и Почетными грамотами:
- Правительством Российской Федерации и Республики Татарстан - в размере базового оклада;
  - Министерством спорта России – в размере 1/2 базового оклада.
- 7.1.4. Разрабатывает и внедряет системы поддержки женщин и работников с семейными обязанностями, в том числе предусматривающие:
- освобождение беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;
  - снижение в соответствии с медицинским заключением и по заявлению беременной женщины нормы выработки, нормы обслуживания либо перевод на более легкую работу и исключаящую воздействие вредных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе;
  - на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, выплата пособий осуществляется в ближайший после назначения пособий день, установленный для выплаты заработной платы;
  - не привлечение к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, детей-инвалидов до 16 лет;
  - оборудование в Учреждении помещения для приема пищи работниками.
- 7.1.5. Предоставляет работникам один выходной день для диспансеризации. При этом работникам, которым назначается пенсия по старости или которым осталось до ее получения 5 лет и меньше, работодатель должен предоставлять два выходных дня на диспансеризации. На время прохождения диспансеризации за сотрудником сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ФЗ от 3.10.2018 г № 353-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации»).
- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, которое подается им не позднее,

- чем за 5 (пять) дней до прохождения диспансеризации непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности.
- 7.2. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.
- 7.3. Работодатель и Профсоюзный комитет организует чествование работников в связи с торжественными событиями.
- 7.4. Стороны договорились о том, что Профсоюзный комитет:
- 7.4.1. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.
- 7.2.2. Осуществляет контроль расходования средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.
- 7.4.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзного бюджета.
- 7.4.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.
- 7.5. Локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях тренерам-преподавателям, предусмотренных ТК РФ.
- 7.6. Учреждение вправе принимать локальный нормативный акт, устанавливающий особый статус тренера-преподавателя.
- Под статусом тренера-преподавателя, иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, понимается совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.
- 7.7. Тренерам-преподавателям Учреждения вправе предоставлять следующие социальные гарантии:
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;
  - право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения;
  - иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные настоящим договором в соответствии с действующим законодательством.
- 7.8. Тренерам-преподавателям и иным специалистам Учреждения, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, в соответствии с принятым в Учреждении настоящим договором.

7.9. Молодым специалистам выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан.

7.10. Гарантии в отношении следующих категорий граждан:

- призванных по мобилизации;
  - проходящих военную службу по контракту по части 7 ст. 38 Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе»;
  - заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
- Для этих граждан предусматривается (начиная с 21 сентября 2022 г.):
- сохранение рабочего места (приостановление трудового договора/служебного контракта) на соответствующий период;
  - зачет периода приостановления действия трудового договора в трудовой стаж работника, в стаж работы по специальности, а также в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск;
  - сохранение на период приостановления действия трудового договора в отношении работника социально-трудовых гарантий, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);
  - расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок;
  - в случае, если в период приостановления трудового договора (для срочных трудовых договоров) истек его срок, то в течение трех месяцев после окончания прохождения службы, гражданин имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым он состоял в трудовых отношениях до призыва или заключения контракта, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

Гарантии членам семей таких работников:

- при наличии детей в возрасте до 14 лет - запрет привлечения без их согласия к сверхурочным, ночным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, командировкам;
- при наличии детей в возрасте до 18 лет - преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата.

Кроме того, граждане, которые с 24 февраля по 21 сентября 2022 г. заключили в соответствии с частью 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе»

контракт о прохождении военной службы либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, и с которыми в указанный период были расторгнуты трудовые договоры (служебные контракты), в течение 3 месяцев после завершения прохождения военной службы по мобилизации или по контракту либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеют преимущественное право трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли ранее в трудовых (служебных) отношениях. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую, имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья.

Работник должен письменно предупредить Работодателя за три дня до выхода на работу. В случае пропуска трехмесячного срока Работодатель вправе оформить увольнение.

## **8. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

8.1. Педагогическим работникам, молодым специалистам, устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка в размере 20 процентов к тарифной ставке (окладу) первого разряда четырехразрядной тарифной сетки.

Молодыми специалистами считаются лица, окончившие учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения и имеющие стаж непрерывной педагогической работы до трех лет, исчисляемый с момента окончания ими учебного заведения.

Лица, окончившие учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, но не приступившие к педагогической деятельности непосредственно после окончания учебного заведения (за исключением периода нахождения по уходу за ребенком и службы по призыву в Вооруженных Силах Российской Федерации), к категории молодых специалистов не относятся.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Предоставлять льготы, установленные работникам для обучения в образовательном учреждении профессионального образования в соответствии со ст.ст.173-175 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня.

8.2.2. Вести целенаправленную подготовку молодых специалистов с последующим их трудоустройством в учреждении.

8.2.3. Обеспечивать производственную практику студентов учебных заведений высшего и среднего профессионального образования.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется:

8.3.1. Использовать законодательную базу для совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

- 8.3.2. Оказывать помощь работающей молодежи в оформлении документов по программе молодежного строительства и социальной ипотеке.
- 8.3.3. Проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

- 9.1. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа регламентируется статьей 377 ТК РФ, статьей 28 Федерального закона № 10 ФЗ и конкретизируются в настоящем договоре.
- 9.2. Работодатель обязуется:
  - 9.2.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).
  - 9.2.2. Предоставить возможность участия представителю профсоюзного комитета в работе Учреждения, в оперативных совещаниях на уровне руководителя.
  - 9.2.3. Информировать сторону работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 5 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.
  - 9.2.4. Ежемесячно и бесплатно производить удержание членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников на основании заявлений членов профсоюза и перечислять на счет профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.
  - 9.2.5. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка за счет средств учреждения для выполнения своих общественных обязанностей, участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий; на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов.  
Предоставлять свободное время не освобожденному председателю профкома до 4-х часов в неделю с сохранением среднего заработка.  
Предоставлять не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве не менее 3-х календарных дней (ст. 116 ТК РФ).
  - 9.2.6. Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

Работодатель признает, что проведение профсоюзных собраний и конференций в рабочее время допускается по согласованию сторон без нарушения нормальной работы учреждения.

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

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

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

9.4. По согласованию с профсоюзным комитетом учреждения рассматриваются следующие вопросы:

- 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);
- массовые увольнения работников (ст.180 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);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

9.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников учреждения;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня) и нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие

- последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
  - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава учреждения;
  - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

#### 9.6. Профсоюзный комитет:

- 9.6.1. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, законами РФ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», РТ «О профессиональных союзах» и др.
- 9.6.2. Способствует росту производительности труда, повышению качества услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывает работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.
- 9.6.3. Контролирует соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

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

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в Учреждении;
  - требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.
- 9.6.4. Через средства информации, имеющиеся в Учреждении информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.
- 9.6.5. Предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.
- 9.6.6. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого и других соглашений, вносит представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок.
- 9.6.7. В необходимых случаях предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.
- 9.7. Председатель профсоюзного комитета Учреждения входит в состав:
- аттестационной комиссии;
  - тарификационной комиссии;
  - комиссии по охране труда;
  - комиссии по социальному страхованию.

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

- 10.1. Контроль по выполнению настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора МАУ «СШ №10.
- 10.2. Стороны договорились и обязуются:
  - 10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль по выполнению коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.
  - 10.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.
  - 10.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.
  - 10.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам Учреждения.
  - 10.2.5. Предоставлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля по выполнению условий коллективного договора в течение 10 (десяти) дней со дня получения соответствующего письменного запроса.
  - 10.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.
  - 10.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

- 11.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.
- 11.2. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.
- 11.3. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 ТК РФ, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

- 11.4. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.
- 11.5. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 30 п. 2 Закона РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 54, 55 ТК РФ).
- 11.6. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Дата подписания коллективного договора «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

От работодателя:

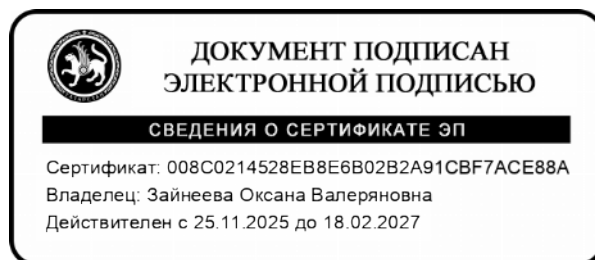
Директор

\_\_\_\_\_ (Зайнеева О.В.)


От работников:

Председатель профкома

\_\_\_\_\_ (Мухамадиева Л.А.)



Лист согласования к документу № 367 от 18.05.2026  
Инициатор согласования: Зайнеева О.В. Директор  
Согласование инициировано: 18.05.2026 11:23

Лист согласования		Тип согласования: <b>последовательное</b>		
№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Зайнеева О.В.		 Подписано 18.05.2026 - 11:24	-