

УПРАВЛЕНИЕ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, СПОРТУ И ТУРИЗМУ
АЛЬМЕТЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

сроком на 2022 – 2025 гг.



Начальник УФКСТ АМР РТ

Д.В. Бакалдин

Председатель профсоюзного комитета

О.М. Аппакова

г. Альметьевск

Протокол заседания рассмотрено печатью.
Процедура проведения УФССТ АМР РТ
По итогам проведения УФССТ АМР РТ
Дана оценка Шакурова
Представитель



УПРАВЛЕНИЕ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ, СПОРТУ И ТУРИЗМУ
АЛЬМЕТЬЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

сроком на 2022 – 2025 гг.

Начальник УФКСТ АМР РТ

Д.В. Бакалдин

Председатель профсоюзного комитета

О.М. Аппакова

г. Альметьевск

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Управлении по физической культуре спорту и туризму Альметьевского муниципального района Республики Татарстан (далее УФКСТ АМР РТ) и подведомственных муниципальных бюджетных учреждениях: МБУ «СШ по шахматам», МБУ «СШ по настольному теннису» АМР РТ, МБУ «СШОР АМР РТ», МБУ «СШ «Юность» АМР РТ», МАУ «СШ по футболу» АМР РТ, МБУ «ЦБ УФКСТ АМР РТ», МБУ «СШ «Девон» АМР РТ, УФКСТ АМР РТ, с целью создания благоприятных условий деятельности учреждений и обеспечения соблюдения, трудовых и социальных гарантий работников, достижения социального партнерства, повышения жизненного уровня работников и членов их семей, направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение норм трудового законодательства и настоящего договора.

Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы труда.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель - Управление по физической культуре, спорту и туризму Альметьевского муниципального района Республики Татарстан (далее – УФКСТ АМР РТ) в лице начальника Бакалдина Дмитрия Владимировича и работники МБУ «СШ по шахматам», МБУ «СШ по настольному теннису» АМР РТ, МБУ «СШОР АМР РТ», МБУ «СШ «Юность» АМР РТ», МАУ «СШ по футболу» АМР РТ, МБУ «ЦБ УФКСТ АМР РТ», МБУ «СШ «Девон» АМР РТ, УФКСТ АМР РТ, от имени которых выступает профсоюзный комитет УФКСТ АМР РТ в лице председателя Аппаковой Ольги Михайловны.

1.2. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями условия труда и его оплаты, льготы и преимущества, предоставляемые работодателям с учетом его финансово – экономического положения, а также иные вопросы, способствующие повышению жизненного уровня работников организации, членов их семей и обеспечение гарантий деятельности профсоюзного комитета организации.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Коллективный договор вступает в силу со дня его принятия на собрании (конференции) трудового коллектива организации действует в течение всего срока до заключения нового или изменения и дополнения действующего.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации на срок не более трех лет в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется:

- на всех работников организации, в том числе на работодателя, на работников всех структурных подразделений, включая работников Профсоюзного комитета;
- на работников - членов профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюзного комитета;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот).

1.5. Соотношение коллективного договора с законодательством, отраслевым тарифным и другими соглашениями.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантии

деятельности» на 2019-2021 годы, Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики развития социального партнерства, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

- Территориальное соглашение между представительным и исполнительным органами местного самоуправления Альметьевского муниципального района, Координационным советом председателей профсоюзных организаций Альметьевского муниципального района.

1.6. При ведении коллективных переговоров при подготовке и заключении Коллективного договора Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем работников, представляющим интересы работников по вопросам труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.7. Работодатель обязуется:

- соблюдать условия Коллективного договора и выполнять его положения;
- знакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами организации, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, размещения информации на стендах, сайте учреждения и др.).

1.8. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- представлять интересы работников – членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива организации;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.9. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонами и соответствующими органами службы занятости. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам службы занятости необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2. Управление организацией. Повышение эффективности производства.

2.1. Договаривающиеся стороны обязуются:

2.1.1. Развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, уважения взаимных интересов, равноправия, соблюдения трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.1.2. Соблюдать условия и выполнять определенные коллективным договором обязательства.

2.1.3. Принимать меры, направленные на:

- осуществление эффективной социальной политики;
- охрану здоровья и создание безопасных условий труда;
- содействие занятости;
- обеспечение социальной стабильности в организации.

2.1.4. Предпринимать учреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций в организации, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров в организации.

2.1.5. Организовывать и проводить в организации смотры-конкурсы профессионального мастерства, производственной и социально-экономической деятельности, спортивно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Признать профсоюзный комитет УФКСТ АМР РТ единственным полномочным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, предоставляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот, гарантий.

2.2.2. Соблюдать законы и другие нормативные правовые акты Российской Федерации, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров.

2.2.3. Создавать необходимые условия для высокопроизводительного труда, освоения передового опыта, достижений наук и техники.

2.2.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором.

2.2.5. Обеспечивать безопасность труда и условия, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.2.6. При приеме на работу до подписания трудового договора ознакомить работника с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

2.2.7. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с законодательством Российской Федерации, действующими в организации локальными нормативными актами, трудовыми договорами. Необходимость и формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников определяются работодателем.

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

2.2.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2.3. Профсоюз, как представитель работников, обязуется:

2.3.1. Использовать все законодательно разрешенные способы защиты законных интересов работников.

2.3.2. Мобилизовать трудовой коллектив для выполнения производственных программ, соблюдения трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, выполнения требований законодательства Российской Федерации и нормативных актов Российской Федерации, полного, своевременного и качественного выполнения трудовых обязанностей.

2.3.3. В пределах своей компетенции контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными актами Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

2.3.4. Своевременно вносить предложения и вести переговоры с работодателем по вопросам обеспечения социально-трудовых гарантий и условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда и здоровья работников.

2.3.5. Представлять интересы всех работников независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного

договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

2.3.6. Принимать меры по предотвращению и урегулированию трудовых споров.

2.3.7. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, содержащих нормы трудового права, а также за выполнением обязательств по настоящему коллективному договору.

2.3.8. Осуществлять организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий.

2.3.9. Воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств по коллективному договору.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией.

2.4.2. Способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству.

2.4.3. Соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину.

2.4.4. Соблюдать требования охраны труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.5. Обеспечить правильную эксплуатацию, сохранность и рациональное использование оборудования, инструментов, техники, и материалов, переданных коллективам для производства работ, принимать меры к предотвращению ущерба организации.

2.4.6. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия;

2.4.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3. Трудовой договор.

3.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем возникают на основании трудовых договоров, заключаемых в письменной форме, а так же на основании фактического допущения работников к работе с ведома, или по поручению работодателя, или его представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

3.2. Трудовой договор - есть соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждой 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. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации.

3.4. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 ТК РФ, обязательными условиями для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;
- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;
- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;

3.5. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись:

- с правилами внутреннего трудового распорядка;
- с локальными нормативными актами, устанавливающими систему оплаты труда в организации;
- должностной инструкцией (если таковая имеется на соответствующую должность);
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работников;
- коллективным договором.

3.5. Работодатель обязуется:

- заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;
- заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ).

3.6. Работодатель и работники обязаны выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.ст. 57, 60 ТК РФ).

3.7. Работодатель предусматривает следующие дополнительные гарантии и компенсации спортсменам и тренерам:

- проведение восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;
- в случае спортивной дисквалификации спортсмена, ему предоставляются дополнительные гарантии в соответствии с трудовым договором, локальными правовыми актами в организации;
- спортсмены и тренеры в период участия в спортивных мероприятиях обеспечиваются питанием за счет работодателя;
- социально-бытовое обслуживание осуществляется на условиях, определенных трудовым договором со спортсменом, тренером;
- работодатель обязан проводить повышение квалификации тренеров не реже чем один раз в четыре года;

3.8. Тренеры пользуются следующими правами:

- 1) свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;
- 2) право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;

3) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;

4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;

5) право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;

6) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

7) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

8) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров;

9) иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.7. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются работодателем (ст. 65 ТК РФ).

3.8. В трудовой договор, заключаемый с тренером, включаются следующие обязанности:

- по соблюдению общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, а также по принятию мер по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

- по осуществлению деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечению в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой спортивной подготовки;

- по соблюдению правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

- о необходимости уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

- по применению методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;

- по учету особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдению специальных условий, необходимых для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействию при необходимости с медицинскими организациями;

- по прохождению аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

- по прохождению в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

- по прохождению в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- по соблюдению устава организации, не нарушать локальные нормативные акты организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

3.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.10. Об изменении условий труда по инициативе работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

3.11. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (гл. 13 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день работы (за исключением статьи 127 ТК РФ).

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается работодателем в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, в правилах внутреннего трудового распорядка организации с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Правила внутреннего трудового распорядка учреждений является приложение № 2 к коллективному договору.

4.2. Продолжительность рабочего времени:

4.2.1. Для работников обеспечивается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю, за исключением лиц, для которых законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Тренерам и иным специалистам организаций отрасли, 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, сохраняется заработная плата в указанный период

Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством (статьи 92, 93 ТК РФ), для следующих работников на основании их личных заявлений, например, для:

- лиц, частично утративших трудоспособность;
- женщин с двумя и более детьми дошкольного возраста.

4.2.2. Накануне праздничных не рабочих дней продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час (ст.95 ТК РФ). Это правило остается в силе и в случаях переноса праздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

4.2.3. Для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе:

- для инструкторов-методистов физкультурно-спортивных организаций, осуществляющих спортивную подготовку, - не более 36 часов в неделю;
- для тренеров физкультурно-спортивных организаций, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 18 часов;
- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ);
- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю (статья 350 ТК РФ);

4.2.4. По соглашению между работниками и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя для категорий работников, предусмотренных статьей 93 Трудового кодекса Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работников производится пропорционально отработанному ими времени.

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.

4.2.5. Для сохранения здоровья работников, профилактики негативного воздействия различной аппаратуры, а также для поддержания нормального производственного процесса работникам предоставляется 15 минутные регламентированные перерывы в течение рабочего дня для кратковременного отдыха: с 10.00 до 10.15 и с 15.00 до 15.15. Перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате. Работники могут использовать по своему усмотрению, не покидая при этом территорию учреждения.

По просьбе работников, им может предоставляться перерыв для совершения религиозных обрядов. Это время не включается в рабочее время, продолжительность определяется по соглашению сторон (пункт 6 статьи 19 Закона Республики Татарстан от 14.07.1999 № 2279 «О свободе совести и о религиозных объединениях»).

4.2.6. Ознакомить работника с новой учебной нагрузкой до 25 августа текущего года.

4.2.7. Разработать расписания занятий не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования время тренера.

4.2.8. Установить учебную нагрузку на новый учебный год с учетом преемственности групп. Неполная учебная нагрузка, а также превышающая ставку устанавливается с письменного согласия работника.

4.2.9. По просьбе беременной женщины, работника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет), или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю (ст.93 ТК РФ).

4.2.10. За ушедшими в отпуск по беременности и родам, и уходом за ребенком до достижения им возраста 3 года сохранить рабочее место.

4.2.11. Не допускать привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет без их согласия.

4.2.12. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, мужчины, имеющие детей в возрасте до четырнадцати лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, не могут привлекаться к сверхурочным работам и направляться в командировки без их согласия.

4.2.13. Мужчины, имеющие детей в возрасте до трех лет, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к работам в ночное время только с их согласия.

4.2.14. Предоставить женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет еженедельно (в пятницу) не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц по заявлению работницы, полностью оплачиваемый за счет средств учреждения. На женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается.

4.2.15. С 1 января 2019 года работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

5. Отпуска

5.1. В соответствии с действующим законодательством предусмотрены отпуска:

- ежегодный основной (ст.114,ст.115 ТК РФ);
- социальные;
- без сохранения заработной платы.

5.2. Ежегодный основной отпуск.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков.

5.2.1. Предоставлять ежегодный основной отпуск руководителям, заместителям и педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня.

5.2.2. Работникам-инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней, на основании ФЗ от 24.11.1995г. №181, ст.263 ТК РФ.

5.2.3. Предоставлять работникам возможность использование отпуска во время учебного года при наличии санитарной путевки (по медицинским показаниям).

5.2.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей должна составлять не менее 14 календарных дней.

5.2.5 Социальные отпуска с сохранением заработной платы предоставляются работникам УФКСТ АМР РТ в связи:

- с вступлением в брак работника- 3 календарных дня;
- с вступлением в брак детей работника – 3 календарных дня;
- в случае смерти близких родственников работника - 3 календарных дня;
- с рождением ребенка – 2 календарных дня;
- в связи с проходами сыновей на срочную службу по призыву - 1 день;
- в связи с проходами ребенка в школу 1 сентября – 1 день.
- председателю первичной профсоюзной организации 1 день в месяц;

5.2.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в связи:

- с вступлением в брак родственников работника - 2 календарных дня;
- с рождением ребенка – до 5 календарных дней.

5.2.7. По просьбе беременных женщин, работников предоставляются дополнительные оплачиваемые дни для посещения консультации.

5.3.8. В первый день учебного года предоставить выходной день работникам, дети которых идут учиться в первый класс с сохранением среднего заработка.

5.3.9. Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста 18 лет; одинокой матери или одинокому отцу, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет, по их заявлению ежегодно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску либо использован отдельно (полностью либо по частям). Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий календарный год не допускается (ст.128 ТК РФ).

5.3.10. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

6. Оплата труда. Гарантии и компенсации

6.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с ТК РФ, обязательствами Республиканского соглашения и Соглашения о минимальной заработной плате в Республике Татарстан (далее – МЗП).

6.2. Системы оплаты труда, устанавливаются согласно Положению об оплате труда с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 135 ТК РФ).

6.3 Работодатель обеспечивает реализацию мер по соблюдению сроков выплаты заработной платы.

6.4. Система оплаты труда бюджетная.

Устанавливается по категориям работников согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников образовательных организаций дополнительного образования Республики Татарстан» с учетом мнения профсоюзного комитета.

Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 25 сентября 2018 г. № 853 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных, физкультурных спортивных учреждений, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Альметьевском муниципальном районе.

6.5. Оплата труда и материальное поощрение работников УФКСТ АМР РТ производится в соответствии с Положением об оплате труда (приложение №1) УФКСТ АМР РТ, разработанным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, утвержденным начальником УФКСТ АМР РТ.

6.6. Уровень заработной платы.

6.6.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполняющего норму труда (трудовые обязанности) не может быть ниже законодательно установленного минимального размера оплаты труда (ст.133ТК РФ). При повышении минимального размера оплаты труда в порядке, установленном Федеральным законом размера оплаты труда, соответственно, увеличивается на коэффициент повышения минимального размера оплаты труда.

6.6.2. Оплата труда руководителей, структурных подразделений, специалистов и других работников производится на основе должностных окладов. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже предусмотренной штатным расписанием должностных окладов.

6.6.3. Минимальные тарифные ставки (оклады) других категорий работников установлены с сохранением действующих соотношений между разрядами, группами тарифных ставок и уровней оплаты труда для всех профессионально-квалификационных групп работников, являются гарантией минимальных размеров оплаты труда, и обязательными для образовательных учреждений в соответствии с новой системой оплаты труда (НСОТ).

6.6.4. Тарифные ставки и должностные оклады работников УФКСТ АМР РТ увеличиваются по мере роста минимальной оплаты в бюджетной сфере РТ или РФ.

Бюджетом Республики Татарстан гарантируется оплата должностных окладов, ставок работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.6.5. При увольнении работника выплаты всех причитающихся ему сумм производятся в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующая сумма должна быть ему выплачена не позднее следующего дня предьявляя им требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

6.3.6. Работодатель обеспечивает:

- связь результатов труда с размерами оплаты труда;
- доведения до работников информации о применяемых системах оплаты труда.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца, до 15 и до 31 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем, выплата производится накануне этого дня.

6.4.2. Заработная плата выплачивается работникам по основному месту работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке. Расходы по перечислению денежных сумм возлагаются на работодателя.

6.4.3. При выплате заработной платы работодатель согласно ст.136 ТК РФ обязан в письменной форме извещать каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листа утверждается работодателем в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.4.4. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается (ст.112 ТК РФ).

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы (ст.129ТК РФ) работникам, получившим оклад (должностной оклад) ст.112 ТК РФ.

6.5. Работодатель и профсоюзный комитет пришли к соглашению:

6.5.1. Руководителю и работникам административно-управленческого аппарата УФКСТ АМР РТ запрещается выдача заработной платы, если не обеспечивается безусловная текущая выплата заработной платы работникам УФКСТ АМР РТ.

6.5.2. Воздержаться до погашения задолженности по заработной плате и обеспечения текущих платежей, от повышения заработной платы руководителям и административно-управленческому персоналу.

6.6. Размер оплаты труда руководителя устанавливается в соответствии с НСОТ и определяется трудовым договором, заключаемым с Учредителем.

6.7. Обеспечить пропорциональный рост заработной платы всем работникам УФКСТ АМР РТ при индексации заработной платы.

6.8. Ввести механизм начисления процентов на просроченную задолженность по заработной плате в порядке и на условиях, предусмотренных ТК РФ.

6.9. Систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать согласно приложению 1, но не ниже норм, установленных соответствующими решениями Правительства РФ или субъекта РФ.

6.10. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

6.11. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.12. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

6.13. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положению о премировании.

6.14. Вознаграждение за результаты работы организации за год выплачивается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты данного вознаграждения.

6.15. Работникам организации выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением о порядке выплаты данного вознаграждения.

6.16. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст.167 ТК РФ). Расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные возмещаются в размерах, установленных Положением о служебных командировках.

6.17. Поощрение педагогов-новаторов, победителей соревнования, конкурсов осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и стимулирования труда работников УФКСТ АМР РТ.

6.18. Согласно ст. 136 ТК РФ оплата отпусков производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.19. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель представляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ст.ст.173-177 ТК РФ.

6.20. Работодатель обязуется:

- своевременно перечислять страховые взносы в ИФНС, определенным законодательством;
- в установленный срок представлять органам ПФР достоверные сведения о застрахованных лицах, определенные ФЗ от 01.04.1996г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»;
- получать в органах ПФ РФ страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдавать их под роспись работающим застрахованным лицам.

7. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

7.1. При объективной необходимости высвобождения работников в связи с сокращением численности (штата):

- не позднее, чем за 3 месяца представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

- предварительно (не менее чем за три месяца) письменно уведомлять государственные органы занятости о возможном массовом высвобождении;

- не позднее, чем за два месяца довести до сведения местного органа службы занятости данные о предстоящем высвобождении каждого конкретного работника с указанием его профессии, специальности, квалификации и размера оплаты труда;

- не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работника о предстоящем высвобождении письменным распоряжением (уведомлением),

- одновременно с предупреждением об увольнении в связи с сокращением численности или штата предложить работнику другую работу в учреждении;

- при высвобождении работников учитывать преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ТК РФ;

- издавать приказы с указанием причин и сроков увольнения.

7.1.1. При объективной необходимости сокращения численности (штатов) на основе переговоров с профкомом разработать меры по предотвращению сокращения численности (штатов) и обеспечить реализацию следующих мероприятий:

- приостанавливать наем рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- первоочередное увольнение временных работников, работников, работающих по совместительству;

- использование возможностей переводов на другие работы внутри учреждения намеченных к увольнению работников;

- предоставление возможности переобучения высвобождаемым работникам за счет средств учреждения на профессии, по которым имеются вакансии;

- перевод работников с их согласия на неполный рабочий день (неделю);

- применить временное распределение имеющихся объемов работ между работниками, даже с неполной нагрузкой и зарплатой;

- сокращение административно-управленческих расходов;

- снятие персональных надбавок к зарплате;

- ограничить или полностью запретить сверхурочные работы;

- осуществить переподготовку и переквалификацию кадров;

- предусмотреть гарантии по оказанию содействия в трудоустройстве отдельных категорий высвобождаемых работников, особо нуждающихся в социальной защите – женщин, молодежи, инвалидов.

7.2. При сокращении численности или штата, не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

7.3. Лицам, высвобождаемым в связи с реорганизацией или сокращением штатов для трудоустройства предоставить один день в неделю с сохранением средней зарплаты в течение 2-х месяцев перед расторжением трудового договора для поиска работы на других предприятиях.

7.4. Исчисление размера пенсии производится на общих основаниях по действующему закону о государственных пенсиях.

7.5. При приеме на работу администрация будет отдавать приоритет бывшим работникам учреждения, которые были уволены из-за отсутствия работы или сокращения штатов.

7.6. Предоставлять освобождающиеся рабочие места в первую очередь работникам своего учреждения, в том числе и работающим на условиях совместительства, с учетом их квалификации и компетенции.

7.7. Стороны обязуются:

7.7.1. Осуществлять политику занятости работников в соответствии с Законом РФ Федерации «О занятости населения в Российской Федерации», иными законодательствами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

7.7.2. Учитывать баланс интересов работодателя и работников при реорганизации организаций и проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников.

7.8. Работодатель обязуется:

7.8.1. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в письменной форме сообщать об этом в органы службы занятости и соответствующему выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет.

7.8.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

7.8.4. Обеспечивать, при необходимости, профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

7.8.5. Предоставлять работнику, предупрежденному в установленном законом порядке об увольнении в связи с сокращением численности или штата, либо в связи с ликвидацией организации, один день в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

7.8.6. В случае если в период предупреждения работника о предстоящем высвобождении, увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение касается и высвобождаемых работников.

7.8.7. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпусков (ст. 81 ТК РФ).

Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- лиц моложе 18 лет без согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ);

- беременных женщин (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (ст. 261 ТК РФ);
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) (ст. 261 ТК РФ);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет) без матери (ст. 261 ТК РФ);
- отца, являющегося единственным кормильцем в многодетной семье, воспитывающего малолетних детей, в том числе ребенка в возрасте до трех лет, где мать в трудовых отношениях не состоит и занимается уходом за детьми (Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 15.12.2011 года № 28-П).

7.8.8. Увольнение работников, являющихся членам профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в соответствии со статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса, в состав аттестационной комиссии включать представителя профсоюзного комитета.

7.8.9. Сообщать в письменной форме в центр занятости населения при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

7.8.10. При проведении организационно-штатных мероприятий по сокращению штата или численности, создавать комиссию по сокращению штата (численности), с участием представителей профсоюзной организации.

7.8.11. Разработать Программу содействия занятости высвобождаемых работников с включением данной программы в коллективный договор.

7.9. Профсоюзный комитет обязуется:

7.9.1. Участвовать в разработке мероприятий по содействию занятости и социальной защите высвобождаемых работников.

7.9.2. Обеспечить контроль за соблюдением законодательства о занятости.

8. Охрана труда

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

8.1.1. Обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (статья 212 ТК РФ).

8.1.2. Внедрять Систему управления охраной труда на основании требований межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

8.1.3. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании «Типового перечня ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 № 181н.

8.1.4. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 ТК РФ).

8.1.5. Предусмотреть комплекс мероприятий по выводу травмоопасного оборудования, машин и механизмов из эксплуатации в целях сокращения рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.6. Провести специальную оценку условий труда со 100 % охватом рабочих мест.

Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись. Контролировать выполнение Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда (статья 212 ТК РФ, Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

8.1.7. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статьи 212, 219, 225 ТК РФ, постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29).

8.1.8. Обеспечить за счет собственных средств:

- проведение медицинского осмотра работников организации в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом (статья 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н;

- прохождение не реже одного раза в пять лет работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами и работниками, имеющими (имевшими) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, лицами со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве периодического медицинского осмотра в центре профпатологии (статья 37 приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н;

- своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты согласно Типовым нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ, приказ Минздрава России от 01.06.2009 № 290н);

- выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств (статья 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н);

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда (статья 223 ТК РФ).

8.1.9. Обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

8.1.10. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 и Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7.

8.1.11. Не допускать применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статьи 253, 265 ТК РФ, постановления Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №№ 162, 163).

8.1.12. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.2. В целях создания экологически безопасных условий труда работников, решения вопросов охраны окружающей среды Работодатель обязуется:

- принимать участие в организации и проведении Всероссийских Дней защиты от экологической опасности под девизом «Экология – Безопасность – Жизнь»;

- разработать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации;

- включать в программы обучения уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды;

- регулярно информировать работников организации о состоянии окружающей среды.

8.3. Работодатели обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статьи 219 ТК РФ.

8.4. Работодатель обеспечивает:

- создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (статья 217 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.05.2012 № 559н) и приведение численности ее сотрудников в соответствие с Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденными постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10;

- создание на паритетной основе комитета (комиссии) по охране труда и обеспечение необходимых условий для его (ее) работы в соответствии со статьей 218 ТК РФ и Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.06.2014 № 412н;

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов) за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела Коллективного договора об охране труда (статьи 212, 370 ТК РФ);

- гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им времени (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них общественных обязанностей в соответствии с Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 № 30 и Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденным постановлением Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 18.10.2006 № 4-3. Обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации;

- установление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда дополнительных социальных гарантий: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе, дополнительное премирование в размере до 20 % от среднемесячного заработка, предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска, санаторно-курортное лечение за обеспечение работ без травм и аварий на своем участке в течение квартала (полугодия, года);

- работу кабинетов охраны труда, оформление уголков охраны труда, стендов в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7.

8.5. Работодатель:

- регулярно рассматривает на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информирует работников о принимаемых мерах;

- учитывает результаты работы по обеспечению промышленной безопасности, безопасности энергоустановок и сетей, профилактике аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников организации;

- учитывает при аттестации руководящих работников и специалистов, рабочих кадров состояние организации и проведения опасных видов работ, локализации и ликвидации аварийных ситуаций, вопросов охраны труда, соблюдение ими требований безопасности труда, исполнения производственной дисциплины.

8.6. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, в

том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), обеспечивает вакцинацию работников от вирусных инфекций.

8.7. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий, а также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (Указ Президента Российской Федерации от 24.03.2014 № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.06.2014 № 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).

8.8. Работники обязуются:

8.8.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.8.2. 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.

8.8.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

8.8.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.8.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения организации 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).

8.9. 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.

8.10. Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года.

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

8.11. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;

- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах её работы, в том числе при назначении гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- участие в работе постоянно действующих комиссий по другим аспектам охраны труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

- контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;
- участие в разработке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки на предприятии;
- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией организации вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах и по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;
- участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведение до работников информации о ВИЧ-инфекции, снижение и ликвидацию дискриминации людей, живущих с ВИЧ.

9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

9.1. Стороны обязуются для осуществления работы по социальному страхованию образовать комиссию (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и Работников в соответствии с Типовым положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденным приказом Фондом социального страхования Российской Федерации 15.07.1994 № 556а.

9.2. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, в том числе:

- гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;
- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 218, 226, 227, 228, 229, 230 231 ТК РФ, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 года № 73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 года № 967;
- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан (далее – РО ФСС РФ по РТ) о факте несчастного случая на производстве;
- готовит и передает в соответствующий филиал РО ФСС РФ по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;
- направляет по согласованию с РО ФСС РФ по РТ до 20 % сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации);
- обеспечивает через комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- осуществляет санаторно-курортное лечение работников за счет бюджетных ассигнований.

9.3. В целях предоставления работникам организации предпенсионного возраста и работникам, получателям пенсии льгот, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, работодатель обязуется проводить работу по реализации части 11 статьи 10 Федерального закона от 03.10.2018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в

отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», в том числе:

- обмен информацией, в части представления по запросу работодателя сведений о работниках предпенсионного возраста и работниках, являющихся получателями пенсии в электронной форме, между органами Пенсионного фонда Российской Федерации и организацией на основании заключенного Соглашения об информационном взаимодействии.

9.4. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование.

9.5. Работодатель способствует оформлению работающим полисов обязательного медицинского страхования.

9.6. Профсоюзный комитет:

- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;

- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении;

- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в ОПФ РФ по РТ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;

- участвует совместно с администрацией организации в осуществлении мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;

- проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- содействует реализации Работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в РО ФСС РФ по РТ документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных РО ФСС РФ по РТ на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

10. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями

В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров Работодатель и Профсоюзный комитет договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим Коллективным договором.

10.1. Предоставлять работнику (отцу) один рабочий день с сохранением заработной платы при выписке ребенка из родильного дома.

10.2. Оказывать неработающим пенсионерам материальную помощь ко дню пожилых людей.

10.3. Ко Дню Победы оказывать материальную помощь участникам Великой Отечественной войны, вдовам и труженикам тыла.

10.4. Оказывать единовременную материальную помощь в случае тяжелой болезни работника, приведшей к инвалидности, в пределах минимального размера оплаты труда.

10.5. Предусмотреть выделение средств на лечение работников по мере имеющихся финансовых возможностей.

10.6. Оказывать единовременную материальную помощь работникам УФКСТ АМР РТ, в связи с трудным материальным положением по мере имеющихся финансовых возможностей.

10.7. В случае смерти работника УФКСТ АМР РТ по письменному заявлению членов семьи, близких родственников и по предъявлению свидетельства о смерти оказать материальную помощь на погребение в размере от 3000 рублей.

10.8. В случае смерти члена семьи, близких родственников, а именно супруга (и), детей, родителей, по письменному заявлению работника, по предоставлению свидетельства о смерти, оказать материальную помощь на погребение в размере от 2 000 рублей.

10.9. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить защиту социальных гарантий трудящихся, предусмотренных действующим Законодательством и коллективным договором в вопросах: обеспечения занятости; приема на работу; увольнения, предоставления льгот и компенсаций.

10.10. Оказывать единовременную материальную помощь работникам, проработавшим не менее года, достигшим юбилейного возраста, в размере 2000 рублей. Юбилеями считаются для женщин 50, 55, 60 и т.д. для мужчин: 55, 60, 65 лет ит.д.

10.11. Оказывать материальную помощь в размере до 2 000 рублей работнику учреждения, пострадавшему при стихийном бедствии, связанное с собственным жильем (пожар, наводнение и т.п.), учитывая степень и размер ущерба.

10.12. Оказывать материальную помощь в размере до 2 000 рублей работнику учреждения, в связи с бракосочетанием.

10.13. Оказывать материальную помощь в размере до 2 000 рублей работнику учреждения, в связи с рождением ребенка.

10.14. Во исполнение Постановления Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 о дополнительных мерах по предоставлению женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, одним свободный день в месяц с оплатой в размере 100 % часовой тарифной ставки (оклад) за каждый свободный час. Свободный день на другой месяц не переносится, к отпуску не предоставляется. Указанная льгота не распространяется на женщин, которым установлен неполный рабочий день (неделя).

10.15. Оплачивать медицинский осмотр работников учреждения за счет средств внебюджетных или бюджетных средств.

11. Гарантии деятельности профсоюзной организации

10.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет УФКСТ АМР РТ в лице О.М. Аппаковой (председателя профкома) и его представителей единственным полномочным представителем работников.

10.2. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:

10.2.1. оказывать содействие профорганизации, Профсоюзному комитету в их деятельности (статья 377 ТК РФ);

10.2.2. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома на заседаниях Совета УФКСТ АМР РТ.

10.2.3. Гарантировать возможность участия председателя или иного представителя профкома в оперативных совещаниях, на уровне дирекции.

10.2.4. Предоставлять профкому в бесплатное пользование необходимые помещения со всем оборудованием, телефон, автотранспорт и другие средства связи.

10.2.5. Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время.

10.2.6. Освободить от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

10.2.7. Производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем. (В случае прохождения процедур банкротства (ликвидации предприятия) перечисление членских профсоюзных взносов производится одновременно с выплатой заработной платы);

10.2.8. Травмы, полученные профсоюзными активистами в период выполнения ими профсоюзных поручений (в том числе вне пределов территории учреждения), считать травмой, связанной с производством.

10.2.9. Дополнительные трудовые гарантии профсоюзным работникам и представителям профсоюзов предоставляются в соответствии со статьями 25-27 Федерального закона от 12 января 1996 г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2.10. Проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы, в том числе за счет средств учреждения.

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

10.3.1. Содействовать эффективной работе учреждения, успешному выполнению тренировочной программы, укреплению трудовой дисциплины среди членов коллектива присущим профсоюзам методам и средствам, оказывать работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

10.3.2. Контролировать соблюдения законности условия приема, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

10.3.3. Предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

10.3.4. Оперативно рассматривать предложения и замечания работодателя.

10.3.5. Проводить организаторскую работу по оздоровлению работников, детей (обеспечить сбор заявлений, распределений).

10.3.6. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением соглашений, коллективного договора, за жилищно-бытовым обслуживанием работников.

10.3.7. Оперативно рассматривать предложения и замечания работодателя.

10.3.8. Устанавливать доплаты за счет профсоюзного бюджета выборному активу, не освобожденному от основной работы.

11. Предотвращение и урегулирование конфликта интересов.

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

Под личной заинтересованностью работника организации (учреждения), которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение им трудовых обязанностей, понимается возможность получения работником организации (учреждения) в связи с исполнением трудовых обязанностей доходов в виде денег, ценностей, иного

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

Руководитель (директор) организации (учреждения) обязан уведомлять работодателя (учредителя) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Работник организации (учреждения) обязан уведомлять руководителя (директора) организации (учреждения) о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов. Порядок уведомления руководителя (директора) организации (учреждения), перечень сведений, содержащихся в уведомлениях, организация проверки этих сведений и порядок регистрации уведомлений определяются руководителем (директором) организации (учреждения).

12. Заключительные положения

12.1. Стороны коллективного договора признают и обязуются выполнять положения настоящего Коллективного договора, республиканского, отраслевого соглашения (далее – соглашения).

В случае если стороны соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются (указать в какой срок) провести переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в Коллективный договор.

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

12.3. Профсоюзный комитет до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканский отраслевой профсоюзный орган.

12.4. В течение семи дней после подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган службы занятости (статья 50 ТК РФ, Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 27.06.2007 № 258).

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации Коллективного договора.

12.5. После подписания Коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

12.6. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания, размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. С текстом коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, отделе труда и заработной платы, юридическом отделе организации и Профсоюзном комитете.

12.7. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в органе службы занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

12.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

12.9. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

12.10. Стороны несут ответственность за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством (статьи 54, 55 ТК РФ, статьи 5.28, 5.29, 5.30, 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, статья 30 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.11. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

К коллективному договору прилагаются:

- Положение о премировании и стимулирующих выплатах (Приложение № 1).
- Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).
- График рабочего времени и отдыха (Приложение № 3).
- Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих средств, порядок и условия их выдачи (Приложение № 4).

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании (конференции) работников УФКСТ АМР РТ.

Представитель работодателя:
Должность

_____ Д.М. Бакалдин
Ф. И. О., подпись
М П

Представитель работников:
Председатель
Профсоюзного комитета

_____ О.М. Аппакова
Ф.И.О., подпись
М П



Лист согласования к документу № 4а от 06.05.2024
Инициатор согласования: Жилинская Н.Н.
Согласование инициировано: 06.05.2024 16:17

Лист согласования

Тип согласования: **последовательное**

№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Низамеев Р.Р.		Подписано 06.05.2024 - 16:17	-