

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа «Факел»
Бугульминского муниципального района
Республики Татарстан

(МБУ ДО «СШ «Факел»)
(сокращенное наименование)

2025 г. – 2028 г.

От Работодателя:

От Работников:

Директор

Председатель Первичной
профсоюзной организации



/Никитин П. Н./
подпись
Ф. И. О.

/Гафиятуллина О. В./
подпись
Ф. И. О.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

Утвержден на общем собрании
трудового коллектива МБУ ДО «СШ «Факел»

«06» 02 2025 г.



Удостоверение ТКУ «ИЗН РТ»
по Бугульминскому району
07.03.2025
Рудневцева А.В.

г. Бугульма, 2025 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и Работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Факел» Бугульминского муниципального района Республики Татарстан (далее – МБУ ДО «СШ «Факел»).

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», законом Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом Республики Татарстан «О профессиональных союзах», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.09.2018 г. № 853 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан».

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств Работодателя и Работников по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов Работников 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 действующим трудовым законодательством, включая соглашения.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

«Работодатель» - в лице директора МБУ ДО «СШ «Факел» - Никитин Петр Николаевич;

«Работники» - в лице председателя Первичной профсоюзной организации МБУ ДО «СШ «Факел» - Гафиятуллина Ольга Валентиновна, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется:

- на всех Работников МБУ ДО «СШ «Факел»;

- на членов профсоюза МБУ ДО «СШ «Факел» (в части социальных гарантий, льгот и компенсаций), предоставляемых за счет внебюджетных средств.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами на общем собрании трудового коллектива, сохраняя свое действие в течении всего срока.

Коллективный договор сохраняет свое действие во всех случаях, установленные статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Внесенные изменения и дополнения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью.

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

1.9. После подписания коллективного договора Работодатель доводит текст до сведения всех Работников в течение 7 дней после его подписания путем вывешивания на стенде.

2. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Оплата труда Работников Учреждения осуществляется на основании Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.09.2018 г. № 853 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан».

2.1. Заработная плата и должностные оклады Работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

2.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем зачисления денежных средств на счета банковских карточек Работников. Аванс не позднее 20 числа текущего месяца, заработная плата не позднее 5 числа следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходными или праздничными нерабочими днями, выплата производится в день, предшествующий данным дням, с обязательным представлением расчетного листка каждому Работнику, с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний (статья 136 ТК РФ).

2.3. Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату, согласно настоящему коллективному договору.

2.4. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права (статья 134 ТК РФ).

2.5. В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Оплата времени Работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты и находящегося на рабочем месте, производится со статьей 157 Трудового кодекса Российской Федерации как оплата времени простоя по вине Работодателя в размере $\frac{2}{3}$ средней ставки заработной платы Работника.

2.6. Источник формирования фонда оплаты труда - средства местного бюджета, строка расходов согласно сметам расходования денежных средств Учреждением, утвержденных Финансово-бюджетной палатой Бугульминского муниципального района Республики Татарстан, а также внебюджетные средства Учреждения.

2.7. Для премиальных выплат работникам могут использоваться средства, полученные от приносящей доход деятельности и распределяются следующим образом:

- 60 % - на оплату труда персоналу, административному корпусу;
- 40 % - на приобретение учебного оборудования, расходных материалов и т.д.

2.8. Премииальные выплаты, выплачиваемые работникам – членам профсоюза из внебюджетной деятельности ежемесячно, к

юбилейным датам, получению Знаков отличия, Почетных знаков, Государственных наград и званий устанавливаются на усмотрение Руководителя.

2.9 На усмотрение Руководителя ежегодно по итогам года Работникам выплачивается годовая премия за счет экономии бюджетных и внебюджетных средств, премия к профессиональным праздникам, иные поощрительные выплаты. Вышеуказанные выплаты производятся единовременно за определенный период времени (месяц, квартал), индивидуально в суммарном размере.

2.10. Повышенная оплата труда сверхурочную работы:

- за первые два часа работы - в полуторном размере часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада));
- за последующие часы – в двойном размере часовой ставки заработной платы (части оклада (должностного оклада));
- по желанию Работника, сверхурочная работа, а также работа в выходные и нерабочие праздничные дни, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно или в выходные и нерабочие праздничные дни.

2.11. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за двенадцать календарных месяцев, предшествующих отпуску.

2.12. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

2.13. Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2.14. Месячная заработная плата работников с неполным режимом рабочего времени, работников – совместителей, работников, отработавших не весь фонд рабочего времени, установленный на месяц (нахождение на больничном, в ежегодном оплачиваемом отпуске), работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени не может быть ниже размера минимальной заработной платы,

установленной в Российской Федерации, исчисленного пропорционально отработанному времени.

2.15. Работникам, выполняющим в одной и той же организации наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производить доплату за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника в размере, установленном по соглашению сторон, но не ниже 50 % от заработной платы по основному месту работы.

2.16. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

2.17. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику деятельности;
- выплаты за спортивные звания, спортивные разряды;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за обеспечение высококачественного тренировочного процесса;
- выплаты за управление структурным подразделением;
- выплаты за наличие государственных наград, почетных званий, спортивных званий.

2.18. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам, занятым по специальностям, предусматривающим в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, присвоение квалификационных категорий по итогам аттестации в разрезе профессионально-квалификационных групп. Изменение (установление) выплат за квалификационную категорию производится согласно дате приказа органа (Учреждения), при котором создана аттестационная комиссия.

2.19. Выплаты за специфику деятельности предоставляются работникам физической культуры и спорта первого, второго, третьего и четвертого уровня в отдельных учреждениях за работу с определенными категориями потребителей.

Перечень должностей работников физической культуры и спорта, которым с учетом конкретных условий работы в данном Учреждении, подразделении и должности устанавливаются надбавки за специфику деятельности, утверждается учреждением по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников).

2.20. Выплаты за высокие результаты работы, согласно занятому месту на соревнованиях, предоставляются спортсменам-инструкторам за успешные выступления и достигнутые результаты в официальных международных, всероссийских, окружных и республиканских соревнованиях.

Выплаты за высокие результаты работы, согласно занятому месту на соревнованиях, устанавливаются на основании выписки из протокола соревнований за показанные спортивные результаты, с момента предоставления протокола.

2.21.Срок действия выплаты за высокие результаты работы, согласно занятому месту на соревнованиях, устанавливается на один календарный год.

2.22.Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя, за подготовку высококвалифицированного спортсмена, согласно занятому месту на соревнованиях, устанавливается на основании выписки из протокола соревнований с момента результата, показанного спортсменом в течении одного календарного года. Норматив оплаты труда за подготовку высококвалифицированного спортсмена, согласно занятому месту на соревнованиях, устанавливается на один календарный год.

2.23. Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды предоставляются спортсменам-инструкторам за выполнение норм и требований, необходимых для присвоения соответствующих спортивных званий и спортивных разрядов. Выплаты за спортивные звания, спортивные разряды устанавливаются с даты приказа или постановления о присвоении звания или разряда.

2.24. Выплаты за управление структурным подразделением предоставляются работникам профессионально-квалификационной

группы руководителей структурных подразделений.

2.25. Производятся выплаты за наличие государственных наград, почетных званий, спортивных званий работникам, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

Установление размеров выплат за наличие государственных наград, почетных званий, спортивных званий производится со дня присвоения государственной награды, почетного звания, спортивного звания. Работникам, имеющим две и более государственных награды, почетных званий, спортивных званий устанавливается по одному из оснований по выбору работника.

2.26. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по стажевым группам в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней, в зависимости от продолжительности работы по профилю.

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю, при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы по профилю, если документы, подтверждающие стаж, находятся в Учреждении, или со дня предоставления необходимого документа, подтверждающего стаж.

2.27. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам физической культуры и спорта по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющими на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности сотрудника.

Критерии оценки эффективности деятельности сотрудников утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждения. Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности сотрудников и условия осуществления выплат определяются ежегодно исходя из задач, стоящих перед Учреждением.

2.28. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормативных при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в

ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в следующих размерах:

- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативно-правовыми актами.

- в учреждении физической культуры и спорта каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 часов вечера до 06.00 часов утра) оплачивается в повышенном размере - 20 % часовой базовой ставки (базового оклада).

2.29. Работодатель имеет право на свое усмотрение оказывать членам профсоюза по письменному заявлению материальную помощь из внебюджетных средств:

- к ежегодному оплачиваемому отпуску в размере 1 оклада;
- в связи с юбилейными датами;
- работникам, достигшим пенсионного возраста в размере 1 оклада;
- на погребение сотрудника материальную помощь в размере 1 оклада;
- работникам в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) выплачивается материальная помощь в размере 1 оклада;
- при рождении у Работника ребенка ему выплачивается, материальная помощь в размере 1 оклада.

3. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА.

3.1 Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя (статья 67 ТК РФ).

3.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем недельной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу (статья 68 ТК РФ).

3.5. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

3.6. Перевод Работника на другую работу допускается только с его письменного согласия (статья 72 ТК РФ).

3.7. По инициативе Работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора.

Для тренеров-преподавателей, только в связи с изменением групп комплектования, количества учащихся, количества работы по учебно-тренировочному плану и программам спортивной подготовки по виду спорта.

3.8. О введении данных изменений Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (статьи 73, 162 ТК РФ).

3.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами (статья 77 ТК РФ).

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.10. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или

ребенка инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого Работодателя, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.11. В случае ликвидации Учреждения, реорганизации, изменения форм собственности или организационно правовой формы, реструктуризации, изменения типа, влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца Работодатель направляет профкому соответствующее уведомление с указанием числа и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

3.12. При равной квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата Работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном Учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным Работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16 – летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16 – летнего возраста без матерей;
- работники, в семье которого один из супругов имеет статус безработного.

3.13. В связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, Работодатель предоставляет

высвобождаемым Работникам в течение двух месяцев со дня предупреждения об увольнении еженедельно один день в месяц с сохранением средней заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3.14. Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза при ликвидации Учреждения, реорганизации, изменения формы собственности или организационно – правовой формы, изменения типа данных Учреждения, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров.

3.15. Профсоюзный комитет осуществляет контроль над соблюдением действующего трудового законодательства Российской Федерации.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА.

4.1. Режим рабочего времени Работников Учреждения регулируется в строгом соответствии с требованиями трудового законодательства, настоящего коллективного договора, правил внутреннего распорядка, а также определяется Уставом и Приложениями учреждения, должностными инструкциями, графиками сменности, условиями трудового договора.

4.2. В отношении Работников Учреждения действует пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) при односменной работе. Нормативная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю, 39 часов в неделю (медицинский персонал), 36 часов в неделю (инструктор-методист) и 30 часов в неделю (инструктор по физической культуре). Продолжительность рабочего дня не более 8 часов.

4.3. Для тренерского состава устанавливается недельная нагрузка не более 36 часов в неделю, предусмотренная должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденная в установленном порядке. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера.

Тренерам-преподавателям предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Время каникул, не совпадающее с очередным ежегодным и (или) дополнительным оплачиваемым отпуском, является рабочим временем.

В это время тренеры привлекаются к организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.4. Для некоторых категорий Работников устанавливается сменный режим работы по графику. Для этих категорий Работников осуществляется суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Время начала и окончания смены определяется графиками сменности, которые утверждает директор Учреждения. Продолжительность смены не может быть более 12 часов.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

4.5. Работодатель имеет право привлечь Работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени для сверхурочной работы в случаях, указанных в статье 99 Трудового кодекса Российской Федерации ис письменного согласия Работника.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового кодекса Российской Федерации с их письменного согласия по распоряжению Руководителя учреждения и оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не привлекаются к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни инвалиды, женщины, имеющие детей до трех лет, беременные женщины, работники, имеющие детей-инвалидов, матери (отцы), воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 3 лет, опекуны детей до 5 лет.

4.7. Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени, помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации, для следующих работников на основании их личных заявлений:

- женщинам с двумя и более детьми дошкольного возраста;
- беременным женщинам - 36 - часовая неделя.

4.8. Работодатель обеспечивает точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочной работы, путем заполнения табеля учета использования рабочего времени ответственными лицами.

4.9. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам, имеющим инвалидность, не зависимо от группы инвалидности, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

4.10. Директору, заместителю директора по учебно-спортивной работе, заместителю директора по спортивно-массовой работе, тренеру-преподавателю, инструктору-методисту – устанавливается ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.11. Очередность предоставления отпусков Работникам определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 15 декабря текущего года.

Работодатель предоставляет работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет, одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет ежегодный оплачиваемый отпуск в любое удобное для них время.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия (статья 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск продляется в случае временной нетрудоспособности Работника.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск 7 календарных дней (статья 119 ТК РФ).

4.13. Спортсмену-инструктору предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 4 календарных дня. Всего - 32 календарных дня (статья 348.10 ТК РФ).

4.14. При начислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска по разным основаниям суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или могут предоставляться отдельно в полном объеме.

Работникам, имеющим право на несколько видов дополнительных отпусков в соответствии с настоящим договором, предоставляется вся сумма дополнительных отпусков и дней отдыха.

4.15. Оплата дополнительных отпусков в части, превышающей установленную законодательными и иными нормативными актами продолжительность отпуска, производится за счет средств Работодателя.

4.16. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

4.17. Сотрудники имеют право пользоваться собственным транспортом в рабочее время для выполнения своих служебных обязанностей (статья 188 ТК РФ).

4.18. Профсоюзный комитет осуществляет общественный контроль над соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно – правовыми документами.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ РАБОТНИКОВ

5.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (статья 21 ТК РФ).

5.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд Учреждения определяет Работодатель (статья 196 ТК РФ).

5.3. Работодатель создает необходимые условия для Работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации, иными нормативно – правовыми актами, а также трудовым договором с Работником и настоящим коллективным договором.

5.4. Работник, желающий получить профессиональную подготовку без отрыва от работы, заключает с Работодателем ученический договор, который регулируется трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового договора.

5.5. Работодатель имеет право обучать лицо, имеющее работу, путем заключения с этим лицом ученического договора (статья 198 ТК РФ).

5.6. Каждому Работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель отчисляет взносы на социальное и медицинское страхование в Социальный фонд Российской Федерации в полном объеме и установленные законодательством сроки.

6.2. Оказывается содействие Работникам – членам профсоюза Учреждения в получении социальных и льготных путевок в санатории – профилактории.

6.3. Работники – члены профсоюза имеют право (на основании письменного заявления) на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- ветеранам боевых действий – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- аварийная ситуация по месту жительства – до 5 календарных дней;
- женщинам, имеющих детей до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работнику в связи с Днем знаний 1 сентября – 1 календарный день;
- родителям выпускников в связи с окончанием школы – 1 день;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

6.5. Работодатель по заявлению Работника предоставляет дополнительные дни отдыха работнику, прошедшему тестирование по выполнению нормативов и требований ГТО и получившему золотой знак отличия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «ГТО» - 3 дня, серебряный знак – 2 дня, бронзовый знак – 1 день (к отпуску или в согласованное время).

6.6. Работодатель содействует Работникам в организации занятий физической культурой и спортом.

6.7. Выплаты, производимые за счет средств профсоюзного комитета, производятся только членам профсоюза.

6.8. Все социальные льготы, гарантии и компенсации, предусмотренные коллективным договором, определяются в рублях и индексируются с учетом официального уровня инфляции и финансового положения учреждения.

6.9. Работодатель информирует коллектив о размерах финансовых поступлений из всех видов источников и их использовании один раз в год при отчете о выполнении коллективного договора.

Гарантии супругам, родителям участников СВО

Трудовые льготы для супругов и родителей участников СВО:

- преимущественное право при сокращении отдается второму родителю, имеющему ребенка до 18 лет;
- отпуск супруге предоставляется по желанию одновременно с отпуском супруга-военнослужащего. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту работы, предоставляется без сохранения заработной платы - до 14 календарных дней в году;

Отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 35 календарных дней в году смогут получить родители и жены (мужья) участников СВО, получивших ранение, контузию или увечье, либо заболевание (связанное с прохождением военной службы, исполнением обязанностей по контракту), для ухода за ними в соответствии с медицинским заключением.

- отпуск без сохранения заработной платы супругам (а также родителям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие

ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с ее прохождением - до 14 календарных дней в году.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются:

7.1.1. Ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.1.2. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда Учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности;

- выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

- своевременное расследование несчастных случаев, произошедших в быту, по пути на работу, с работы, при выполнении гражданского и общественного долга, оказание материальной помощи пострадавшим;

- работу комиссий по проверке знаний по охране труда; расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса; проверке состояния зеленых насаждений; проверке состояния зданий; приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; приемке Учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.1.3. Осуществлять контроль за безопасностью жизнедеятельности в Учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда.

7.1.4. Контролировать выполнение в Учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее – уполномоченные по охране труда).

7.1.5. Обеспечивать безопасность и гигиену труда, осуществлять профилактические меры, препятствующие воздействию и распространению ВИЧ инфекции, наркомании, алкоголизма и других социально опасных заболеваний среди работников.

7.1.6. Организовывать культурно-массовые, физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех Работников Учреждения.

7.1.7. Организовывать профилактические мероприятия, в том числе совещания, круглые столы, смотры-конкурсы и другие мероприятия по охране труда.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечивать в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда за счет бюджетных средств и иных источников, предусмотренных законодательством, с выделением средств в расчете на каждого работающего, в размере установленным нормативом.

7.2.2. Ежегодно проводить мероприятия по обеспечению безопасности образовательного процесса и охране труда и здоровья Работников и обучающихся за счет средств, находящихся в распоряжении Учреждения.

7.2.3. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда организации в соответствии со статьей 212 Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.2.4. Обеспечивать безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (статья 212 ТК РФ).

7.2.5. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке работы, по специальной оценке, условий труда. При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений пункта 3 статьи 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

7.2.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, соглашениями, коллективным договором.

7.2.8. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением.

7.2.9. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников по пожарной безопасности;
- обучение и инструктаж работников, занятых на работах с грузоподъемными машинами, лифтами.

7.2.10. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.2.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

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

7.2.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого Работника и на каждое рабочее место по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.2.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2.15. Проводить за счет средств Работодателя обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке. Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

7.2.16. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

7.2.17. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

7.2.18. Обеспечивать на каждом рабочем месте (в учебных спортивных залах, кабинетах и других помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с

санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда. При понижении температуры ниже минимальной и при повышении температуры выше нормальной с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм Работодатель по представлению профсоюзного комитета вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.2.19. Обеспечивать противопожарную безопасность в Учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

7.2.20. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников Учреждения от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2.21. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профсоюзного комитета и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством Российской Федерации (статья 229 ТК РФ).

7.2.22. Обеспечить работу в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей профсоюзного комитета.

7.2.23. Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом, уполномоченными по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением настоящего коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.2.24. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей профсоюзного комитета для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.2.25. Обеспечить наличие аптечек для оказания первой помощи Работникам, питьевой воды.

7.3. Работодатель обеспечивает наличие оборудованной комнаты или места для организации приема пищи Работников Учреждения.

7.4. 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.

7.5. Работодатель по согласованию с профкомом утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;

- список Работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;

- список Работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении;

- список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности.

7.6. Работники обязуются:

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

7.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.3. 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.

7.6.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.6.5. Своевременно информировать работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

7.6.6. Извещать немедленно Руководителя либо заместителя руководителя 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).

7.7. 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.

7.8. Профком обязуется:

7.8.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда, а также представителей в комиссию по охране труда.

7.8.2. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда в Учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.8.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

7.8.4. Принимать участие в работе создаваемых в Учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- по готовности объектов учреждения к осенне-зимнему отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7.8.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании групп, занимающихся в спортивной организации.

8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗА В ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель признает Профсоюзный комитет в лице Председателя профкома и его представителей единственным полномочным представителем Работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

Работодатель обязуется:

8.1. По заявлениям Работников ежемесячно и бесплатно производить удержания профсоюзных взносов в размере 1 % от денежного содержания и перечислять на счет Профкома одновременно с перечислением денежных средств, для расчетов по оплате труда.

8.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

8.3. Предоставлять Профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке.

8.4. Информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 30 дней до их принятия. Предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации.

8.5. Предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с сохранением места работы и среднего заработка, за счет средств организации, для выполнения своих общественных обязанностей (не менее 2 часов в неделю), а так же время для участия в качестве делегатов на конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий; на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов.

8.6. 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.

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

9. ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

Профсоюзный комитет обязуется:

9.1. Осуществлять свою деятельность в соответствии с уставными документами, законами Российской Федерации: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Республики Татарстан «О профессиональных союзах» и др.

9.2. Способствовать росту производительности труда, повышению качества услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

9.3. Контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

9.4. Предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

9.5. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, территориально-отраслевого соглашения, вносить представления об устранении этих нарушений, для рассмотрения Работодателем в недельный срок.

9.6. В необходимых случаях представлять и защищать права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.

10. РАЗРЕШЕНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны обязуются обеспечивать упреждающие меры по предотвращению конфликтных ситуаций, мешающих нормальному режиму работы и ходу выполнения настоящего коллективного договора, а также принимать оперативные меры по рассмотрению возникших коллективных трудовых споров.

10.2. Стороны, заключившие коллективный договор, несут ответственность за невыполнение принятых обязательств. При нарушении обязательств по вине конкретного должностного лица

Работодатель обязан по требованию профсоюзного комитета принять соответствующие меры.

10.3 Разногласия (споры, конфликты), возникающие при выполнении коллективного договора, разрешаются в порядке, установленном действующим законодательством.

10.4. При возникновении разногласий Стороны должны стремиться использовать все имеющиеся возможности для урегулирования споров (конфликтов), для чего создается примирительная комиссия, порядок действия которой устанавливается сторонами в соответствии с законодательством.

10.5 Контроль над выполнением настоящего коллективного договора осуществляется Сторонами. При невыполнении договора одной из Сторон, другая Сторона направляет представление лицу, подписавшему договор. Стороны обязаны не позднее чем в двухнедельный срок провести взаимные консультации по существу вопроса и принять решение в письменном виде.

10.6 Стороны подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на конференции трудового коллектива 1 (один) раз в год, и на совместных заседаниях профсоюзного комитета и работодателя 1 (один) раз в полугодие.