

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа «Волна»» города Казани

Представитель работодателя:

Директор МАУ ДО «СШ
«Волна»» г.Казани

А.Г.Чупин
Ф.И.О.

июль 2024 г.



Представитель работников:

Председатель Профсоюзного
комитета

Е.В.Бондина
Ф.И.О.

июль 2024 г.



Утвержден на общем собрании работников
МАУ ДО «СШ «Волна»» г.Казани
«11» июля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа «Волна»» г. Казани

на 2024-2027 годы

Номер и дата уведомительной регистрации
в Центре занятости населения

СОГЛАСОВАНО
13 14-06-555
вед. инспектор Алексеева А.О.
14» июля 2024 г.

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Волна» г. Казани, сокращенно МАУ ДО «СШ «Волна» г.Казани** в лице директора Чупина Алексея Геннадьевича именуемое далее **«Работодатель»**, и работники МАУ ДО «СШ «Волна» г.Казани представителем которых является Профсоюзный комитет в лице Бондиной Елены Владимировны, именуемого в дальнейшем **«Профсоюзный комитет»**.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

Трудовым кодексом Российской Федерации¹;

Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Законом Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах»;

Законом Республики Татарстан от 26.07.2004 № 42-ЗРТ «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан»;

Указом Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;

Отраслевым соглашением между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Министерством спорта Республики Татарстан на 2023-2026 годы (далее – Отраслевое соглашение);

Республиканским Соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2023-2024 годы (далее – Республиканское соглашение);

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права (далее – коллективный договор).

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении и заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей, в целях обеспечения социальных и трудовых прав и гарантий работников, повышения жизненного уровня работников и членов их семей.

¹ Далее по тексту – ТК РФ

Во всех ссылках на нормы трудового законодательства имеется в виду их редакция на момент заключения коллективного 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.

1.4. Коллективный договор распространяется:

на всех работников учреждения, в том числе на работодателя, на работников всех структурных подразделений;

на работников – членов профсоюзного комитета, в том числе в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета;

на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данного учреждения, в части специально оговоренных льгот.

Нормы коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с законодательством и иными нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы труда, обязательны для применения во всех структурных подразделениях организации.

1.5. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со статьей 43 ТК РФ на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений, в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства, в порядке, предусмотренном для его заключения).

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности» (Приложение 1).

Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.7. 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.

1.8. Работодатель обязуется:

соблюдать условия коллективного договора и выполнять его положения;

знакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами учреждения, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме их 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.).

1.9. Профсоюзный комитет обязуется:

содействовать эффективной работе учреждения;

представлять интересы работников – членов профсоюзного комитета 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.

РАЗДЕЛ 2.

УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ, ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ

2.1. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производительности труда, на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих;

обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, внедрения достижений науки и техники;

предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением (статья 22 ТК РФ), в том числе по финансово-хозяйственной деятельности, социально-трудовым и другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором (статья 53 ТК РФ);

сотрудничать с Профсоюзным комитетом, своевременно рассматривать его конструктивные предложения и требования;

разрешать трудовые споры посредством переговоров;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах (статья 22 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

представлять интересы работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;

использовать возможность участия представителей Профсоюзного комитета в избрании в члены Наблюдательного совета;

способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами, в том числе развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, установлением совместно с Работодателем систем поощрения лучших;

способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;

не допускать внесения в настоящий коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений.

2.4. Работники обязуются:

добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

отработать норму рабочего времени;

способствовать повышению эффективности производства, росту производительности труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

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).

РАЗДЕЛ 3.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, Республиканским, отраслевым соглашениями и настоящим коллективным договором (главы 10, 11 ТК РФ), должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации.

3.2. Работодатель обязуется:

заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

заключать трудовой договор в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель

обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

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

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

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

При заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в МАУ ДО «СШ «Волна» г.Казани.

заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с нормами трудового законодательства, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

3.5. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (статья 65 ТК РФ).

3.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ). Об изменении условий труда по инициативе Работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (статья 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 настоящим коллективным договором, соглашениями (статья 74 ТК РФ).

3.7. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации (глава 13 ТК РФ).

3.8. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем (Приложение № 2).

Правила внутреннего трудового распорядка регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений (статьи 189 ТК РФ).

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

Инструкторам-методистам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) – 18 часов.

Медицинским работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю.

В случаях, когда по условиям работы работникам не может быть соблюдена установленная нормальная ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени с продолжительностью учетного периода.

Учетный период для работников, работающих по суммированному учету рабочего времени, - год.

3.10. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, предоставляется не менее 2-х часов в неделю свободного от работы времени или один свободный день в месяц полностью оплачиваемые (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14 июня 1991 года № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»).

3.11. По соглашению между работником и работодателем устанавливается, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом, неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с

пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.12. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым они могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Компенсацией за работу в условиях ненормированного рабочего дня является дополнительный отпуск до 14 календарных дней. Право на дополнительный отпуск возникает у работника учреждения независимо от фактической продолжительности рабочего времени в условиях ненормированного рабочего дня.

3.13. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (статья 312.1 ТК РФ).

3.14. По просьбе верующих, работающих в данной организации, 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»).

3.15. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем, с учетом мнения Профсоюзного комитета организации, не позднее чем за две недели до наступления календарного года (статья 123 ТК РФ).

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

3.17. Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется инвалидам, работникам организаций – не менее 30 календарных дней.

3.18. Руководителям, заместителям руководителей, старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

4 календарных дня в соответствии с трудовым законодательством;

10 календарных дней в соответствии с Отраслевым соглашением.

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

3.20. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается Постановлением Правительства РФ от 06.05.2023 N 714 "О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами".

3.21. Работодатель обязуется предоставить дополнительный отпуск, оплачиваемый полностью или частично в связи с:

- регистрацией брака самого работника **3** календарных дня;
- регистрацией брака детей работника **1** календарный день;
- погребением близких родственников (супругов, родителей, детей) **3** календарных дня;
- рождением ребенка (для отца) **3** календарных дня;
- проводами ребенка в школу родителю **1** календарный день;
- проводами сына в армию родителям **1** календарный день;
- мужчинам в одиночку воспитывающим детей в возрасте до 16 лет (детей инвалидов в возрасте до 18 лет) **1** день, ежемесячно.

3.22. Работодатель обязуется предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях, помимо случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 128 ТК РФ):

- работникам для прохождения медицинских осмотров для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа **4** календарных дня;
- работникам для санаторно-курортного лечения **14** календарных дней;

3.23. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, работнику по письменному заявлению (работающему пенсионеру по возрасту) может при наличии уважительных причин быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность отпуска до **14** дней.

3.24. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, присвоенные в соответствии с Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 N 196 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" (Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2023 N 73696), учитываются в течение срока их действия при переходе на должность тренер-преподаватель, инструктор-методист государственных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку (включая старшего).

3.25. Организация вправе принимать локальный нормативный акт, устанавливающий особый статус тренера-преподавателя.

Под статусом тренера-преподавателя и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку (далее – тренеры-преподаватели), понимается совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.25.1. Тренеры-преподаватели пользуются в организации следующими правами:

свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;

право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;

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;

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;

право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном Уставом организации;

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

право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

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

иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.25.2. Тренерам-преподавателям учреждения вправе предоставлять следующие социальные гарантии:

право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;

право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации.

3.25.3. В трудовой договор, заключаемый с тренером-преподавателем, включается условие об обязанности тренера-преподавателя соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать

меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

3.25.4. Тренер-преподаватель обязан:

осуществлять деятельность на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечивать в полном объеме реализацию тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в учреждении программой спортивной подготовки;

соблюдать правовые, нравственные и этические нормы и требования профессиональной этики;

уважать честь и достоинство лиц, занимающихся под его руководством;

применять методически обоснованные и обеспечивающие высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;

учитывать особенности психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

соблюдать устав учреждения, не нарушать локальные нормативные акты учреждения (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

3.26. Работодатель рассматривает ходатайства выборного профсоюзного органа о представлении работников, в установленном порядке, к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами Российской Федерации.

РАЗДЕЛ 4.

ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Системы оплаты труда устанавливаются согласно Положению об оплате труда и премировании работников МАУ ДО «СШ «Волна»» г. Казани (Приложение № 3) с учетом мнения Профсоюзного комитета (статья 135 ТК РФ).

4.2. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 20-го числа расчетного месяца (за первую половину месяца – аванс) и 5-го числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

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

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады), доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующего характера.

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

4.4. Оплата труда работников в возрасте до восемнадцати лет:

при повременной оплате труда заработная плата работникам в возрасте до

восемнадцать лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы. Работодатель может за счет собственных средств производить им доплаты до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы (статья 271 ТК РФ);

оплата труда несовершеннолетних работников, обучающихся в учебных заведениях и работающих в свободное от учебы время, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате (статья 271 ТК РФ).

4.5. Работникам, переведенным с их письменного согласия на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников с целью сохранения занятости, выплачивается компенсация в течение 2 месяцев с тем, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.6. Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

4.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 2 месяцев (не менее 1 месяца) со дня перевода; при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (статья 182 ТК РФ).

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, либо коллективным договором, трудовым договором (статья 147 ТК РФ).

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

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

4.11. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

4.12. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (статья 151 ТК РФ).

4.13. Работникам, направляемым в служебную командировку, служебную поездку возмещаются все связанные с ней расходы в соответствии с локальными нормативными актами работодателя.

4.14. Работодатель обязуется:

оплачивать время в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней в размере средней заработной платы;

производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

4.15. Профсоюзный комитет обязуется:

осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации, обязательствами Республиканского соглашения;

участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, соблюдению сроков выплаты заработной платы и ее индексации,

осуществлять контроль по выплате заработной платы в полном объеме без использования «серых» схем оплаты труда;

вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

способствовать обращению работников в комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

организовать работу по избранию представителя работников организации в случае прохождения процедуры банкротства, обеспечить участие данного представителя в собраниях кредиторов с целью защиты прав работников на получение заработной платы при прекращении деятельности Работодателя или его неплатежеспособности;

контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через Комиссию по трудовым спорам, суд.

РАЗДЕЛ 5.

ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. В части сохранения и создания новых рабочих мест и обеспечения профессионального образования и переподготовки кадрового состава:

практиковать стажировки выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;

использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест с учетом мнения Профсоюзного комитета, в этих целях;

приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены

все высвобождаемые работники организации.

5.1.2. В части обеспечения занятости работников:

не допускать принуждения работников к заключению или изменению трудового договора в связи с переходом на сокращенный режим рабочего времени и к уходу в отпуск без сохранения заработной платы;

рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, её реорганизации, ликвидации или приватизации, а также при сокращении численности и штата, с участием Профсоюзного комитета;

сообщать в письменной форме Профсоюзному комитету при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий - для работодателя-организации, 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 статья 82 ТК РФ).

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;

способствовать формированию в организации системы, обеспечивающей обучение работников в течение всей трудовой деятельности;

участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

осуществлять контроль за привлечением на постоянные рабочие места работников по бессрочным трудовым договорам;

вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации;

оказывать содействие в организации общественных работ и осуществлять контроль за своевременной и полной оплатой труда участвующих в них работников;

выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.;

обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 6.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

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

6.1.2. 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».

6.1.3. 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 труда Российской Федерации (далее – Минтруда РФ) от 29.10.2021 № 771н

6.1.4. 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 225 ТК РФ).

6.1.5. 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»).

6.1.6. 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, Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2021 № 2464).

6.1.7. 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), Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н;

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, Приказом Минздрава России от 28.01.2021 № 29н;

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. Выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств (статья 221 ТК РФ, приказ Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»).

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

6.1.8. 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.

6.1.9. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных Постановлением Минтруда РФ от 07.04.1999 №7.

6.1.10. 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 № 163).

6.1.11. Использовать возможность возврата части страховых взносов на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда РФ от 14.07.2021 г. № 467н (ред. От 27.02.2023) «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер, по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения.

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

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.

6.3. Работодатель по результатам специальной оценки условий труда и по согласованию с Профсоюзным комитетом предоставляет работникам, занятым на

работах с вредными и (или) опасными условиями труда гарантии и компенсации, указанные в таблице:

Таблица

Наименование* гарантий и компенсаций	Вредные условия труда (класс 3)				Опасные условия труда (класс 4)
	3.1	3.2	3.3	3.4	
Сокращенная продолжительность рабочей недели	-	-	не более 36 часов	не более 36 часов	не более 36 часов
Дополнительный оплачиваемый отпуск	-	не менее 7 календарных дней	не менее 7 календарных дней	не менее 7 календарных дней	не менее 7 календарных дней
Повышенный размер оплаты труда (% тарифной ставки (оклада))	не менее 4 %	не менее 4 %	не менее 4 %	не менее 4 %	не менее 4 %

* Виды и размеры вышеуказанных компенсаций для конкретного работника устанавливаются трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статьи 92, 94, 117 и 147 ТК РФ).

6.4. 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 приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 31.01.2022 № 37 «Об утверждении рекомендаций по структуре службы охраны труда в организации и по численности работников службы охраны труда;

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 Примерным положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021 № 650н;

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 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 размещению работодателем информационных материалов, в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.12.2021 № 894;

6.5. 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.

6.6. 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.

6.7. 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 29.10.2021 № 771н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда

и снижению уровней профессиональных рисков»).

6.8. Работники обязуются:

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

6.8.2. 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.

6.8.3. 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.

6.8.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.8.5. 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).

6.9. 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 реже, чем один раз в два года.

6.9.1. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных п. 6.9.2. настоящего Договора, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.9.2. 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.

6.10. 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.

РАЗДЕЛ 7.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (статья 2 ТК РФ), в том числе:

обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 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 20.04.2022 № 223н, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.07.2022 № 1206;

сообщает в уполномоченные органы о фактах несчастного случая на производстве;

готовит и передает в соответствующий уполномоченный орган 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 уполномоченным органом 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 организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;

осуществляет санаторно-курортное лечение работников бюджетной сферы за счет бюджетных ассигнований.

7.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам организации в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации Федеральных законов от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях», от 28.12.2013 № 424-ФЗ «О накопительной пенсии», Указа Президента Республики Татарстан от 01.04.2003 № УП-234 «О развитии негосударственного пенсионного обеспечения в Республике Татарстан» и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов своевременно представляет достоверные индивидуальные сведения;

представляет в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) индивидуальные сведения в уполномоченный орган;

знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной уполномоченным органом.

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

7.4. Профсоюзный комитет:

контролируют своевременность и полноту уплаты Работодателем страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

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 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 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 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 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.

РАЗДЕЛ 8.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. 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.

8.2. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям работникам, проработавшим в Учреждении более одного года оказывать разовую материальную помощь:

в случае официального бракосочетания работника (впервые) в размере 2000 рублей;

в случае рождения ребенка в размере 2000 рублей;

в случае смерти близких родственников работника (супруги, родители, дети) в размере 5000 рублей;

поощряет работников проработавших не менее 1 (одного) года в честь юбилейных дат (50 и 55, 60, 65 лет со дня рождения для женщин, 55 и 60, 65, 70 лет

со дня рождения для мужчин) в размере до 3000 рублей;

Размер суммы материальной помощи зависит от финансовых возможностей организации. Порядок и размер устанавливается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом организации и определяется в зависимости от каждой конкретной ситуации.

поощрения к праздничным датам из средств экономии по фонду заработной платы и внебюджетного фонда оплаты труда осуществляются в случаях:

женщинам к празднику День 8 марта в размере до 10 000 руб.;

мужчинам к празднику День защитников Отечества в размере до 10 000 руб.

8.3. Профсоюзный комитет обязуется выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений, организацию культурно-массовых и спортивных мероприятий, поощрение членов Профсоюзного комитета.

РАЗДЕЛ 9.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

9.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии учреждения, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на социальную защиту молодежи организации.

Молодыми работниками считаются работники в возрасте до 30 лет включительно, молодыми специалистами считаются работники, получившие высшее или среднее специальное образование и впервые работающие по приобретенной специальности, в течение 3-х лет после окончания учебного заведения, в возрасте до 27 лет).

9.2. Для обеспечения в организации социальной защиты молодежи стороны коллективного договора договорились содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

9.3. Работодатель обязуется предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со статьями 173, 174, 175, 176, 177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

РАЗДЕЛ 10.

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 МАУ ДО «СШ «Волна»» г.Казани в лице председателя профкома и его представителей единственным полномочным представителем работников.

10.2. Работодатель обязуется:

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);

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

гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;

обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, в комиссии по трудовым спорам;

информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономических, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации коллективного договора, не позже чем за 30 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;

предоставить Профсоюзному комитету в бесплатное пользование помещение, оргтехнику, средства связи, транспорт и др. (статья 377 ТК РФ);

предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных

мероприятий профсоюзов) за счет средств организации;

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

10.3. Профсоюзный комитет обязуется:

способствовать росту производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, оказывать Работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;

контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда;

информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного договора, отраслевого и других соглашений, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;

осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан, судебные органы и органы прокуратуры;

не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в суд, для решения вопроса по их перечислению.

РАЗДЕЛ 11.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. 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.

11.2. 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.

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

11.4. 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.

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

11.6. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания, размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет, издается в виде брошюры тиражом 4 экземпляров. С текстом коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, отделе труда и заработной платы и Профсоюзном комитете.

11.7. 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.

11.8. 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).

11.9. При не достижении 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.

11.10. 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»).

11.11. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании (конференции) работников 11 июня 2024г