

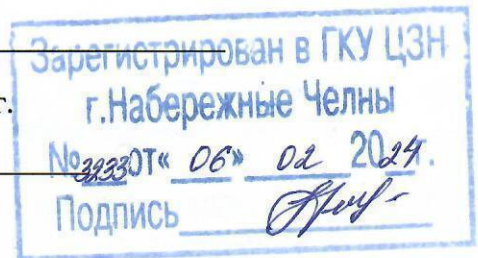
# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования города Набережные Челны  
«Спортивная школа олимпийского резерва «Яр Чаллы»  
на 2024-2027 г.г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:

в органе по труду \_\_\_\_\_  
(наименование органа)  
регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.  
руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

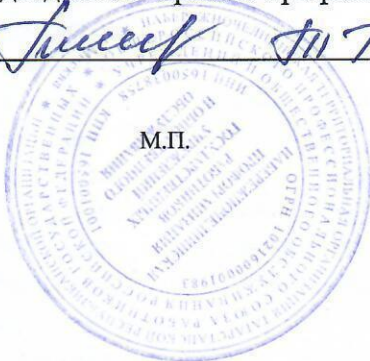
М.П.



в территориальном профсоюзном органе

\_\_\_\_\_ (наименование органа)  
регистрационный № 2 от « 06 » сентября 2024 г.  
председатель Горкома профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания

Ирина П. Торкова



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Спортивная школа олимпийского резерва «Яр Чаллы» (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, улучшающих их положение по сравнению с действующим законодательством.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – Гуриной Марины Викторовны, председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз);

работодатель, в лице его представителя – директора Назипова Мухаметхамата Габдулфартовича.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами. Коллективный договор, зарегистрированный в ГКУ ЦЗН г.Набережные Челны от 17.02.2021 № 3839, прекращает свое действие с момента подписания настоящего коллективного договора.

1.4. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.4.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятым в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и др.).

1.4.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе учреждения;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

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

1.6. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.7. Профсоюзный комитет учреждения не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюз на представительство их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежных средств из заработной платы на счет профсоюзной организации.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Контроль по выполнению коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также центром занятости населения.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Стороны договорились о том, что:

2.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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 может быть оформлен приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан перед заключением трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, режимом работы учреждения, должностной инструкцией, настоящим Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте, согласно специальной оценке условий труда;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться условия об испытании (ст.ст.70,71 ТК РФ), а также иные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

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

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

2.6. Перевод работника на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст.72 ТК РФ).

2.7. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа групп или количества обучающихся, количества часов работы по плану комплектования, сменности работы учреждения, дополнительных образовательных программ по спортивной подготовке.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

2.8. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.9. Профсоюз осуществляет общественный контроль по соблюдению работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ**

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

3.1.2. Заработная плата (оплата труда) работника исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда и определяется исходя из:

- должностных окладов;
- размера занимаемой ставки;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

3.1.3. Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц в денежной форме (ст.136 ТК РФ). Выплаты производятся:

за первую половину месяца 25 числа текущего месяца;

за вторую половину месяца 10 числа следующего месяца.

3.1.4. В соответствии со ст.142 ТК РФ 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 заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст.157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника.

3.2. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.2.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

3.2.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст.80 ТК РФ).

3.2.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день.

3.2.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 153 ТК РФ).

3.2.5. Оплату времени простоя по вине работодателя - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ч.1 ст.157 ТК РФ). Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст.157 ТК РФ).

3.2.6. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

3.2.7. Выплату работникам надбавки в размере 20% должностного оклада за работу в ночное время (22.00 час.- 6.00 час.).

3.3. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

Оплата труда производится как за сверхурочную работу. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

3.4. 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 с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ)

3.6. Работодатель выплачивает работникам за счет социального страхования пособие по временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством.

3.7. Решением работодателя средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии).

3.8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

3.9. Профсоюз:

3.9.1. Осуществляет контроль по соблюдению правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

3.9.2. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, режимом работы учреждения, расписанием учебно-тренировочных занятий, графиком сменности, условиями трудового договора.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ), для работников, являющихся инвалидами 1 и 2 группы – не более 35 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ), для медицинского персонала – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

4.1.3. Для инструкторов-методистов устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Тренерам-преподавателям устанавливается норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы — 18 часов в неделю и продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

4.1.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и направление в служебные командировки инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом инвалиды; женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет; работники имеющие детей-инвалидов; работники имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день или от направления в служебные командировки.

Родитель (работник), имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (ст. 179 ТК РФ), а имеющему ребенка до 14 лет, имеет право отказаться от командировки, сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Перечисленные работы разрешены только с письменного согласия работника и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. Они должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от перечисленных работ (ст. 259 ТК РФ).

4.1.6. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем по согласованию с профкомом и с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы учреждения не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен

не позднее, чем за 2 недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время: женщинам непосредственно перед уходом в отпуск по беременности и родам или сразу после него; по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам, независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя; работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ), работникам в возрасте до 18 лет; работникам-совместителям на период оплачиваемого отпуска по основному месту работы, одному из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; почетным донорам; жене/мужу военнослужащего — на период отпуска второго супруга; ветеранам боевых действий, чернобыльцам; при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст.125 ТК РФ).

4.1.7. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ч.1 ст.126 ТК РФ). Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (ч.3 ст. 126 ТК РФ).

4.1.8 Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников составляет 28 календарных дней.

4.1.9. Директору, заместителю директора (за исключением заместителя директора, деятельность которого не связана с осуществлением спортивной подготовки), тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам предоставляется ежегодный оплачиваемый удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466.

4.1.10. Директору предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- 3 календарных дня за ненормированный рабочий день;
- 3 календарных дня за отработанный год без листов нетрудоспособности.

4.1.11. Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней (ст. 23 ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» от 24.11.1995г. №81).

4.1.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников (ст.ст. 128, 263 ТК РФ):

- работающим пенсионерам по старости (возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка

в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы - до 14 календарных дней в году;

➤ родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней в году.

4.3. Профсоюз осуществляет контроль по соблюдению норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

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

5.1. Работодатель обеспечивает:

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

5.1.2. Преимущественное право сохранения места работы при сокращении штатов помимо лиц, указанных в законодательстве, следующим категориям работников:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;
- родителям, имеющим ребенка в возрасте до 18 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической и тренерско-преподавательской деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;
- председателям первичных профсоюзных организаций.

5.1.3. Повышение квалификации тренерско-преподавательских работников не реже одного раза в четыре года.

5.1.4. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, (ст.ст.168,187 ТК РФ) в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.

5.1.5. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования в порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

5.1.6. Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.2. Профсоюз осуществляет:

5.2.1. Контроль по соблюдению трудового законодательства в вопросах занятости работников.

5.2.2. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации тренерско-преподавательских работников учреждения.

## **6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Стороны подтверждают:

6.1.1. На время приостановки работ в учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда



не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок (ст.220 ТК РФ).

6.1.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при не обеспечении его средствами индивидуальной и коллективной защиты, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения опасности. В случае, если предоставления другой работы по объективным причинам невозможно, время простоя оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

6.1.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя (ст.226 ТК РФ).

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

6.2.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

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

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

6.2.5. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками учреждения.

6.2.6. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2.7. Предусматривать ежегодно расходование средств на мероприятия по улучшению условий и охране труда в размере не менее 0,2% фонда оплаты труда (из бюджетных средств)

6.2.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами, приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ).

6.2.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

6.2.10. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников за счет средств работодателя (ст.ст.212, 213 ТК РФ).

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза в учреждении;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;

- предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;

- обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

## 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

7.1. В целях социальной защиты работников отрасли, при наличии и в пределах отпущенных средств, работодатель гарантирует:

7.1.1. Предоставление работникам учреждения - женщинам, а также одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые, (тренерам-преподавателям – один день в месяц). На женщин и одиноких родителей, работающих по режиму неполного рабочего дня или по режиму 2 рабочих дня/2 выходных дня; или находящихся в очередном, административном, учебном отпуске или отпуске по уходу за ребенком, указанные льготы не распространяются. Суммирование неиспользованных дней не допускается.

7.1.2. Предоставление работникам оплачиваемых дней, с сохранением средней заработной платы, в следующих случаях:

- а) бракосочетание работника - один рабочий день;
- б) бракосочетание детей работника - один рабочий день;
- в) в связи со смертью близких родственников (детей, родителей, супруга, супруги, бабушки, дедушки, внуков, родных братьев и сестер) - до трех календарных дней;
- г) переезд на новое место жительства - один рабочий день;
- д) проводы детей: 1 класс в школу - 1 сентября;

11 класс - в день последнего звонка (один день);

е) 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. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

ж) за отработанный год без листов нетрудоспособности - три календарных дня ежегодно;

з) работникам, отработавшим непрерывно 20 и более лет в учреждении - три календарных дня ежегодно;

и) работникам с графиком работы по пяти- и шестидневной рабочей неделе с полным рабочим днем, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - один рабочий день в три месяца, с предоставлением документа, подтверждающего родство (свидетельство о рождении) и паспорта родителя. Суммирование неиспользованных дней не допускается.

В случае неиспользования дней по пунктам ж), з) в текущем году, предоставляется возможность использования данных дней в любое время по просьбе работника, но не позднее следующего рабочего года.

7.1.3. Выделение денежной суммы, с учетом финансовых возможностей (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств), работникам учреждения:

- в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети) – материальная помощь в размере МРОТ (минимальный размер оплаты труда);

- в связи с юбилеем, при достижении возраста 50 лет, 60 лет, 70 лет и т.д. с учетом отработанного стажа (считая от года поступления на работу в учреждение):

стаж до 5 лет – 25% от МРОТ;

стаж от 5 лет до 10 лет – 40% от МРОТ;

стаж от 10 до 15 лет – 60 % от МРОТ;

стаж 15 лет и более – 75 % от МРОТ.

7.1.4. Проводить чествование каждого члена коллектива с Днем рождения и выделять денежные средства из внебюджетных средств в размере 1 000,00 рублей.

7.1.5. Ежегодно в День пожилых людей чествовать работающих и неработающих пенсионеров учреждения и выделять денежные средства (при наличии финансовых средств) на чаепитие или подарки.

7.1.6. Предоставлять работникам возможность пользования спортивными залами для занятий физкультурой и спортом на льготной основе в свободное от работы время (не мешая учебно-тренировочному процессу).

7.1.7. В случае сдачи работником крови и ее компонентов предоставляются следующие гарантии и компенсации (ст.186 ТК РФ):

В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.1.8. При прохождении диспансеризации работникам предоставляются следующие гарантии (статья 185.1 ТК РФ):

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

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

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

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

При предоставлении дней прохождения диспансеризации средний заработок сохраняется за рабочий день продолжительностью не более 8 часов. Если продолжительность рабочего дня более 8 часов, оставшиеся часы должны быть отработаны. При прохождении диспансеризации в выходной день, этот день не оплачивается. (Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 01.10.2020 № 14-2/ООГ-15552)

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.2. Стороны договорились о том, что Профсоюз:

7.2.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении вопросов по сбору документов на приобретение квартиры по социальной ипотеке при Раисе Республики Татарстан и других социально-бытовых вопросов.

7.2.2. Осуществляет контроль по расходованию средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения.

7.2.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

## 8. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Социального Фонда России сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Социального фонда России, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

8.2. Работодатель по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

## 9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9.1. Стороны договорились о том, что:

9.1.1. Работодатель содействует деятельности Профсоюза в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законами РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РФ «О профессиональных союзах».

9.1.2. С учетом мнения Профсоюза рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза по инициативе работодателя (ст.ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные, опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его вынесения (ст.ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- разработка инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.224 ТК РФ);

Порядок учета мнения (мотивированного мнения) выборного профсоюзного органа осуществляется в соответствии со ст.ст.372, 373 ТК РФ;

9.1.3. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.4. Представитель профсоюзной организации входит в состав:

- аттестационной комиссии;
- тарификационной комиссии;
- комиссии по охране труда;

9.1.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.1.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.1.7. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст.81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.ст.374, 376 ТК РФ);

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

Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

10.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов.

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

### Подписи сторон:

Директор

МАУДО «СПОР «Яр Чаллы»



*[Handwritten signature]*  
М.Г. Назипов

Представитель работников:

Председатель профкома

*[Handwritten signature]*  
М.В. Гурина

Принято на собрании трудового коллектива

« *02* » *февраля* 2024 года

*[Handwritten signature]*

Прочитано, пронумеровано и

скреплено печатью

13 (подпись) ) листа(ов)

Директор М.Г. Назипов

