

Коллективный договор
муниципального казенного учреждения
«Управление по делам молодежи спорту и туризму»
Исполнительного комитета муниципального образования
«Лениногорский муниципальный район»
Республики Татарстан

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем-Муниципальным казенным учреждением «Управление по делам молодежи спорта и туризму» Исполнительного комитета муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан (далее МКУ «УДМСиТ»), именуемой в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Хасанова Марса Магировича, действующей на основании Устава, с одной стороны и работниками Муниципального казенного учреждения «Управление по делам молодежи спорта и туризму» Исполнительного комитета муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан и подведомственных ему учреждений, именуемых в дальнейшем «Работники», в лице их представителя председателя Профсоюзного комитета Коренной Юлии Александровны, с другой стороны, заключили договор о ниже следующем:

1.1. Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работниками и Работодателем на основе принципов социального партнерства, сотрудничества, разграничения прав и обязанностей сторон в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

1.2. Настоящий договор обеспечивает защиту социальных и экономических прав работников, социально-трудовые отношения, охрану труда и социальные гарантии.

1.3. Действие настоящего договора распространяется на всех работников МКУ «УДМСиТ» и работников подведомственных учреждений: муниципальной бюджетной организации «Спортивная школа №1» Лениногорского муниципального района Республики Татарстан; муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа № 2» Лениногорского муниципального района Республики Татарстан; муниципального бюджетного учреждения «Комплексная спортивная школа № 3» Лениногорского муниципального района Республики Татарстан; муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Нефтяник» Лениногорского муниципального района Республики Татарстан; муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва по прыжкам на лыжах с трамплина и лыжному двоеборью им. А.В.Звягинцева» муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан; муниципального бюджетного учреждения «Спортивный комплекс – «Юность» муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан; муниципального бюджетного учреждения «Спортивное сооружение – «Теннис Холл» муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан; муниципального бюджетного учреждения «Центр психолого-педагогической помощи детям и молодежи «Логос» муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан; муниципального бюджетного учреждения «Центр молодежных (студенческих) формирований по охране общественного порядка «Форпост» муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан;

муниципального бюджетного учреждения «Молодежный центр «Высота» муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан; муниципального бюджетного учреждения «Оздоровительно-досуговое учреждение «Дружба» муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан; муниципального бюджетного учреждения «Оздоровительно-досуговое учреждение «Олимпия» муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан.

1.4. Действие договора распространяется на работников и работодателей уполномочивших соответствующих представителей сторон разработать и заключить его от их имени и на работников и работодателей, присоединившихся к договору после его заключения.

1.5. В период действия коллективного договора стороны руководствуются законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан, регулирующим порядок разрешения коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения конфликтов, с целью предупреждения применения трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

2. Обязательства сторон в области социально-трудовых отношений

2.1. Руководствуясь принципами социального партнерства, основанными на взаимном уважении, равенстве и учете интересов стороны обязуются:

- содействовать соблюдению в учреждениях трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- способствовать улучшению социально-трудовых отношений, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников учреждений в соответствии с трудовым законодательством.

2.2. При осуществлении ликвидации, реорганизации учреждений проводить совместные переговоры по достижению приемлемых решений для соблюдения прав и интересов работников.

2.3. Стороны обеспечивают деятельность в области развития молодежного, спортивно-массового движения в городе и районе, исходя из устава МКУ «УДМСиТ», должностных инструкций, соблюдая нормы и правила внутреннего распорядка.

2.4. Администрация «МКУ УДМСиТ» обязуется гарантировать работникам полную занятость, создавать условия для работы в течение календарного года.

2.5. Профсоюзный комитет обязан:

- контролировать правильность выполнения мероприятий коллективного договора;
- представлять интересы работников, при возникновении трудовых споров;
- сотрудничать с руководителями учреждений в ходе переговоров, касающихся социально-экономического развития организаций.

- предоставляет документацию на награждение работников, активно работающих в профсоюзной организации в городской профсоюз работников государственных учреждений и общественного обслуживания для поощрения грамотами различных уровней.

3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен, при замещении основного работника на время отпуска или болезни.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части 1 пункта 3.3 настоящего договора. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

При указанных переводах оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.4. Основаниями прекращения трудового договора являются:

1) соглашения сторон;

2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

3) расторжение трудового договора по инициативе работника;

4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;

5) перевод работника по просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.(ст.77 ТК РФ).

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

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

3.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее за 3 месяца.

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

При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие у данного работодателя

трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества;

Работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию);
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.7. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом положений увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.8. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработка.

3.9. При увольнении работника пред пенсионного возраста (за 5 лет до выхода на пенсию) по сокращению численности или штата по договоренности с ними, им выплачивается за счет средств работодателя разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством Российской Федерации.

3.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

3.11. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке,

установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ст.178 ТК РФ).

4.Права и обязанности работников

4.1.Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- иные права, предусмотренные законодательством.

4.2.Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

5.Права и обязанности Работодателя.

5.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников;
- соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.2.Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату не позднее 15 и 25 числа каждого месяца;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом;
- не позднее семи дней с момента подписания настоящего договора, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

6. Организация оплаты труда.

6.1. Оплата труда работникам производится в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования «Лениногорский муниципальный район», утвержденное постановлением Исполнительного комитета муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» от 15.09.2025 № 695 «Об утверждении Положений об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан»; Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан, утвержденное постановлением Исполнительного комитета муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» от 22.09.2025 № 720 «Об утверждении Положений об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений молодежной политики муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан»; Положением об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, реализующих дополнительные программы спортивной подготовки Лениногорского муниципального района от 17.09.2025 № 708 «Об утверждении Положений об условиях оплаты труда работников государственных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки Республики Татарстан, и государственных центров спортивной подготовки Республике Татарстан руководствуясь Уставом муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан.

6.2. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждениях системе оплаты труда (ст. 135 ТК РФ)

6.3. Оплата труда работникам МКУ «УДМСиТ» ИК МО «ЛМР» РТ производится согласно постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 28.03.2018 № 172 «О нормативах формирования расходов на оплату труда депутатов, выборных должностных лиц местного самоуправления, осуществляющих свои полномочия на постоянной основе, председателей контрольно-счетных органов, муниципальных служащих Республики Татарстан»

6.4. Заработная плата (оплата труда) работников подведомственных учреждений МКУ «УДМСиТ» ИК МО «ЛМР» РТ определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера.

6.5. Размер базового оклада работников подведомственных учреждений МКУ «УДМСиТ» ИК МО «ЛМР» РТ определяется Положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, Положениями об оплате труда работников муниципальных учреждений молодежной политики и утверждается Исполнительным комитетом муниципального образования «Лениногорский муниципальный район».

6.6. Заработная плата работникам за текущий месяц выплачивается два раза: аванс до 25 числа каждого месяца, полный расчет заработной платы производить до 15 числа каждого месяца.

6.7. Месячная заработная плата работников не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора, в том числе заключенного на условиях совместительства.

6.8. Работодатель обязуется обеспечить:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ);
- выплату отпускных не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);
- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных сумм.

Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.9. В подведомственных учреждениях МКУ «УДМСиТ» ИК МО «ЛМР» РТ денежные средства в размере 75%, от приносящей доход деятельности расходуются на заработную плату работников, в соответствии с постановлением Исполнительного комитета муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» от 19.01.2017 №43 «Об установлении размера использования денежных средств от приносящей доход деятельности в подведомственных учреждениях МКУ «Управление по делам молодежи, спорту и туризму» Исполнительного комитета муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» Республики Татарстан» (с учетом внесенных изменений от 14.02.2017 №166) и Положения о порядке формирования и расходования внебюджетных средств в подведомственных учреждениях МКУ «Управление по делам молодежи, спорту и туризму» Исполнительного комитета муниципального образования «Лениногорский муниципальный район», утвержденное Постановлением Исполнительного комитета муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» от 18.03.2013г. №80 «Об утверждении Положения о порядке формирования и расходования внебюджетных средств в подведомственных учреждениях МКУ «Управление по делам молодежи, спорту и туризму» Исполнительного комитета муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» (с учетом изменений внесенных от 10.02.2017 №146).

6.10. В целях повышения ответственности и стимулирования труда, работникам выплачиваются премии в соответствии с Положением о премировании (материальном стимулировании) работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования «Лениногорский муниципальный район», утвержденное постановлением Исполнительного комитета муниципального образования «Лениногорский муниципальный район» от 09.02.2019 №123 «Об утверждении Положения о премировании (материальном стимулировании) работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования «Лениногорский муниципальный район».

Премирование осуществляется при наличии свободных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности.

6.11. При предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска (при наличии средств от приносящей доход деятельности) выплачивать единовременные (разовые) выплаты поощрительного характера.

Единовременная выплата к отпуску выплачивается работникам, находящимся в трудовых отношениях с учреждением не менее 6 (шести) месяцев, выполняющих добросовестно работу согласно трудовым функциям, не имеющим нарушений трудовой и материальной дисциплины. В случае использования ежегодного оплачиваемого отпуска по частям доплата выплачивается один раз за каждый рабочий (период) год при уходе в отпуск.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. В МКУ «УДМСиТ» и подведомственных ему учреждениях действует пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

7.2. Нормативная продолжительность рабочего времени в неделю не может превышать сорока часов, а продолжительность рабочего дня восьми часов,

- для тренеров рабочее время устанавливается согласно нормативно-правовых основ регулирующих деятельность спортивных школ.

7.3. Для отдельных категорий работников (сторожа, администраторы и т.д.), продолжительность рабочего времени устанавливается согласно графику работы.

7.4. Режим рабочего времени и отдыха в учреждениях регулируется Правилами внутреннего распорядка.

7.5. Работникам физической культуры и спорта муниципальных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва (директорам, заместителям директора (за исключением заместителей директоров, деятельность которых не связана с осуществлением спортивной подготовки), тренерам, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), инструкторам по физической культуре устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – 14 календарных дней (всего 42 календарных дня), для иных не менее 28 календарных дней, согласно графику отпусков, утвержденного директором учреждения, по согласованию с профсоюзным комитетом. В случае производственной необходимости с согласия работника работодатель вправе перенести отпуск на другое, удобное для работника время.

7.6. За каждые пять полных лет работы предоставлять дополнительно один оплачиваемый день к отпуску.

7.7. Работникам с ненормированным рабочим днем (водителям) установить оплачиваемых пять дней к отпуску.

7.8. Ежегодный отпуск может быть перенесен или продлен:

- при временной нетрудоспособности работника;
- при исполнении работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска производственных обязанностей;
- в других случаях, предусмотренных законодательством.

7.9. Работникам предоставляются оплачиваемый отпуск на 3 дня и денежные средства в размере не менее 1000 (одна тысяча) рублей за счет профсоюза в случае:

- собственной свадьбы;
- смерти супруга (супруги), членов семьи (дети, мать, отец);

Работникам выделяются денежные средства в размере не менее 1000 (одна тысяча) рублей за счет профсоюза по случаю рождения ребенка.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу руководства работодателя. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течении текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

7.11. Выделять работникам по предоставлению заявлений материальную помощь за счет внебюджетных средств учреждений на усмотрение работодателя на случай собственной свадьбы, по случаю смерти супруга (супруги), членов семьи (дети, мать, отец), юбилейной даты и др.

7.12. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

8. Улучшение условий и охраны труда работников

8.1. Профсоюзные органы на местах совместно с представителями работодателя осуществляют:

- формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда;
- работу уполномоченных лиц по охране труда, входящих в состав комиссии по охране труда;
- проведение общественного контроля состояния охраны труда, пожарной безопасности;
- контроль за выполнение учреждениями требований законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, с целью обеспечения здоровых и безопасных условий труда работников.

8.2. Профсоюзный комитет осуществляет контроль и координирует деятельность подведомственных учреждений по обеспечению охраны труда, ведет учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма.

8.3. Работодатель:

- ознакомливает работников с требованиями охраны труда;
- строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создания здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с законодательством;
- не привлекает и не допускает работников, в том числе и с их согласия к работе, которая по заключению органов здравоохранения противопоказана им по состоянию здоровья.

- при необходимости сокращения кадров учитывает, в первую очередь стаж работы работника в системе МКУ «УДМС и Т», квалификацию, семейное

и материальное положение, не производит сокращение штатов без согласия профсоюзного комитета;

- впервые принятому на работу с 2021 года и позднее, бумажная трудовая книжка не оформляется, а сведения ведутся только в электронном виде. Работники, которые работали до 1 января 2021 года, могут выбрать способ ведения трудовой книжки (причем на электронную трудовую книжку они могут перейти в любой момент, даже если сначала выбрали бумажную трудовую книжку).

8.4. Способствует организации работы по проведению специальной оценки условий труда, согласно требованиям по организации рабочих мест.

8.5. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет и работающих 8-часовой рабочий день или 40 часов в неделю, предоставляется 1 (один) свободный день в месяц, полностью оплачиваемый за счет средств работодателя.

На женщин, работающих на условиях неполного рабочего времени или находящихся в ежегодном оплачиваемом отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается.

8.6. Женщинам, имеющим детей младшего школьного возраста (1 класс) в первый день учебного года 1 сентября, а так же выпускникам (11 класс) на выпускной, предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы и денежные средства в размере не менее 1000(тысячи) рублей за счет профсоюза.

8.7. Предоставлять один выходной день, с сохранением заработной платы, при выписке ребенка из родильного дома (отцам).

8.8. К юбилейным датам работников МКУ «УДМСиТ» и подведомственных учреждений МКУ «УДМС и Т», с учетом финансового состояния организации, премировать в размере оклада за счет экономии фонда заработной платы, за счет местного бюджета, а также вручать ценные подарки в размере не менее 1000 рублей за счет средств профсоюзов:

- мужчины, женщины -50, 55, 60,65,70 лет

8.9. Всем работникам достигших пожилого возраста, ушедших на пенсию из подразделений МКУ «УДМСиТ», оказывать единовременную материальную помощь ко Дню пожилых людей.

8.10. Работодатель способствует созданию работникам и членам их семей условий для занятий физической культурой и спортом, проведения коллективных физкультурных, спортивных мероприятий, в том числе с использованием спортивных сооружений на льготных условиях.

8.11. Работники МКУ «УДМСиТ» имеют право пользоваться услугами подведомственных учреждений на льготной основе не более 50% стоимости абонентской платы, на усмотрение руководителей учреждений по заранее поданным заявкам.

8.12. Детям работников в возрасте до 14 лет включительно выделять новогодние подарки и проводить новогодние праздники за счет профсоюза.

8.13. Работнику, находящемуся на стационарном лечении выделять материальную помощь (по финансовым возможностям учреждения).

8.14. По предоставлению заявления работник, находящийся в тяжелом материальном положении имеет право 1 раз в год на получение материальной помощи на усмотрение профсоюза.

8.15. По предоставлению документов на санаторно-курортное лечение работник имеет право на получение путевки на лечение в санатории (по мере выделения путевок).

8.16. Согласно статьи 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации: Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренным законодательством в сфере охраны, 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 течении пяти лет до наступления такого возраста и работники являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации, в порядке предусмотренным законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождении 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 это день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

9.Создание условий для осуществления деятельности выборного профсоюзного органа

9.1.Работодатели и их уполномоченные представители:

- соблюдают права профсоюзов, всемерно содействуют их деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников в соответствии с законодательством;

- обеспечивают при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а так же других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячно перечисление с расчетного счета организаций на расчетный счет профсоюза средства в качестве членских взносов в порядке, установленном коллективным договором.

9.2.Работодатели и Профсоюз могут устанавливать в коллективном договоре дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы профсоюза работников, не освобожденных от основной работы, помимо установленных законодательством.

9.3.Председателю профсоюзного комитета организации предоставлять 4 часа в неделю для работы по профсоюзной линии.

9.4.Председателю профсоюзной организации доплачивать от экономии заработной платы 25 % к тарифной ставке по основному месту работы.

10. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

10.1. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.2. Контроль за выполнение настоящего коллективного договора, осуществляют выборные органы профсоюза, работодатели.

10.3. Коллективный договор является двусторонним и не затрагивает отношения договаривающихся сторон с другими профессиональными объединениями.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет с даты его принятия.

11.2. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами.

11.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, либо в порядке установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

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

11.5. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

11.6. В случае реорганизации учреждений, их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий договор, но не более срока действия настоящего договора.

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

Подписи сторон:
от работодателя:



/М.М. Хасанов/

от работников:

/Ю.А. Коренная/

« 12 » января 2026 года