

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «Барс» ПГТ.АКТЮБИНСКИЙ АЗНАКАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН

От работодателя:

От работников:

Директор МБУ ДО

Председатель профсоюзного

Ш«Барс» АМР РТ

комитета

М.Ф.Салимов

Манакова Т.В.

16 " 11 2023 г.

16 " 11 2023 г.



принят на общем

собрании работников

протокол № 23 от 16 . 11 .2023 г.

пгт.Актюбинский– 2023 г.



Выписка из протокола № 23.

общего собрания работников

от 16.11.2023 г.

пгт.Актюбинский

Муниципального бюджетного учреждения
Дополнительного образования «Спортивная школа «Барс» пгт.Актюбинский Азнакаевского
муниципального района РТ

Председатель Манакова Т.В.

Секретарь Кудряшова Ф.Р.

Всего численность работников - 20 человек;

Присутствовали - 20 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии коллективного договора на 2023 - 2026 годы.

ГОЛОСОВАЛИ:

за 20 чел.,

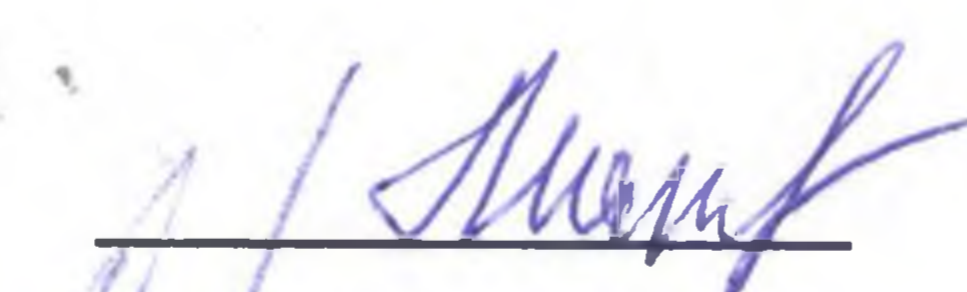
против нет чел.,

воздержались нет чел.

РЕШИЛИ:

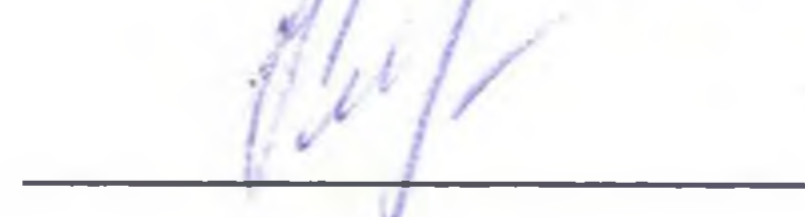
1.1. Принять коллективный договор на 2023-2026 годы.

Председатель



/Манакова Т.В./

Секретарь



/Ф.Р.Кудряшова/

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности предприятия; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы предприятия, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде и настоящего договора.

1.1. Стороны коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюзный комитет);

работодатель в лице его представителя – директора Салимова Марселя Факеловича.

1.1.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами (или с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.1.3. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников учреждения, обеспечение стабильности и эффективности деятельности учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

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

1.1.5. 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.

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

1.1.7. 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.

1.1.8. 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.

2. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

2.1. 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, социальных льгот и гарантий членам коллектива;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт).

1.2.2. Профсоюзный комитет:

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

1.3. Стороны используют в своей работе, в части, касающейся их деятельности:

- отраслевое соглашение, заключенное между республиканским отраслевым профессиональным союзом (его объединением), отраслевым объединением работодателей и отраслевым министерством, ведомством Республики Татарстан;
- территориальное соглашение, заключенное между территориальным объединением профсоюзов, территориальным объединением работодателей и органом местного самоуправления Республики Татарстан.

1.4. Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников коллектива;
- на членов семей работающих и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию в данной организации, – в части специально оговоренных льгот.

Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

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

1.6. Работодатель и работники обеспечивают деятельность организации в соответствии с Уставом, должностными инструкциями, соблюдая нормы и правила внутреннего распорядка.

1.7. Работодатель обязуется обеспечить соответствующие условия труда, способствовать социальному развитию МБУ ДО «Спортивная школа «Барс» Знакаевского муниципального района РТ.

1.8. Работодатель признает Представительный орган работников единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом других социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставления отпусков, жилья социально-бытовых льгот и гарантий

членам коллектива; разрешения трудовых споров и обязуется соблюдать условия данного договора, выполнять его положения.

1.9. Представительный орган работников обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (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 своих обязательств.

1.10. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами.

Стороны ежегодно 1 раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников.

Раздел 2. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в двух экземплярах – по одному для каждой стороны в соответствии с трудовым законодательством (глава 11 ТК РФ). Работники принимаются в соответствии с квалификационными требованиями, отображенными в профстандартах, применяемых в данной организации. Перечень применяемых профстандартов, в том числе в качестве основы для определения требований к квалификации работников, утверждается приказом руководителя организации, который может дополняться при утверждении новых профстандартов или замене ранее утвержденных.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, представляет следующие документы:

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

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 в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (за исключением случаев, когда трудовая книжка на работника не оформляется);

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если трудовая книжка на работника не ведется)

2.2. Трудовой договор не может содержать условия, ухудшающие положение работника по сравнению с предусмотренным законодательством, Республиканским, отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора Работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ).

2.4. При приеме новых работников Работодатель обязуется ознакомить их с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.5. Прием на работу осуществляется согласно тарифно-квалификационным характеристикам по должностям работников.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6.1. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

2.7. Расторжение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым кодексом Российской Федерации (глава 13 ТК РФ) только с предварительного согласия профсоюзного комитета.

2.8. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника предоставлять ее в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах пенсионного фонда РФ.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и о причине прекращения трудового договора производятся работодателем в точном соответствии с формулировками Трудового Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового Кодекса или иного федерального закона.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью);

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности.

2.9. Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата работников лица, проработавшие на предприятии 10 и более лет, а также члены профсоюза должны быть предупреждены об увольнении не менее, чем за 2 месяца.

2.10. Работодатель, в течение двух месяцев, предоставляет высвобождаемым работникам не менее одного дня в неделю с сохранением заработной платы для поиска другой работы.

2.10.1. Работодатель, по возможности, не допустит увольнения работников предпенсионного возраста, лиц, у которых один из супругов имеет статус безработного, матерей по сокращению штата или численности работников в действующих организациях и без трудоустройства при ликвидации организации.

2.10.2. Стороны договорились, что в рамках своих полномочий и возможностей, при необходимости, создадут специальный фонд социальной защиты за счет собственных средств, для оказания материальной помощи особо нуждающимся работникам.

Раздел 3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности),

не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Республике Татарстан (ст.133.1. ТК РФ).

3.2. Оплата труда руководителей, специалистов и других служащих производится на основе должностных окладов. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже предусмотренного схемой должностных окладов (приложение № 1).

3.3. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 20% тарифной ставки (оклада) (ст.154 ТК РФ).

3.4. За сверхурочную работу предоставляется дополнительное время отдыха (ст.152 ТК РФ).

3.5. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни предоставляется 2 дня отдыха. (ст.153 ТК РФ).

3.6. Премирование (поощрение) отличившихся работников производится вне систем оплаты труда, согласно «Положению о порядке распределения доходов, получаемых МБУ ДО «Спортивная школа «Барс» Азнакаевского муниципального района от оказания платных услуг» (приложение № 2).

3.6.1. В случае смерти детей, родителей, супруга, супруги – оказать материальную помощь в сумме 5000,00 (Пять тысяч) рублей из внебюджетного фонда.

3.7. Заработная плата работникам выплачивается два раза в месяц до 10 и до 25 числа каждого месяца. Работодатель обязан до 15 числа каждого месяца в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основных произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

3.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

3.9. При увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть ему выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

3.10. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

3.11. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

3.12. Изменения должностных окладов производиться:

- при увеличении стажа работы, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающее право на повышение оклада

- при присвоении квалификационной категории – со дня внесения решения квалификационной комиссией

3.13. При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.14. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплаты процентов предусмотренных Кодексом

Раздел 4. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА, ОТПУСКОВ

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, утвержденным работодателем с учетом мнения профсоюза, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

4.2. Продолжительность рабочего времени работников устанавливается 40 часов в неделю. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 3), графиком сменности, утвержденными работодателем, а так же условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.3. Гибкий график рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников:

- водитель
- сторож (вахтер)
- уборщик производственных и служебных помещений
- тренер-преподаватель

Сменная работа определяется графиком, утвержденным директором МБУ ДО «Спортивная школа «Барс» и профсоюзным комитетом.

4.4. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих работников:

- Директор учреждения;
- Водитель.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по согласию между работником и работодателем
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет ребенка инвалида до 8 лет, а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Работа в праздничные и выходные дни производится по производственной необходимости с согласия работника.

4.7. В случае, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, последующим предоставлением дополнительного отдыха.

4.8. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью **28 календарных дней**, а для тренеров-преподавателей и инструкторов- методистов, заместителя директора по учебно-спортивной работе и медицинских работников **42 календарных дня** в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

Отпуск может быть разделен на части по соглашению между работником и работодателем. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14, а для педагогических работников 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

4.9. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве **3-х календарных дней** предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем (директору, водителю)

4.10. Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работникам, осуществляющим уход за детьми (ст.263 ТК РФ) в количестве **14 календарных дней**:

а) для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет;

б) работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

в) одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет;

г) отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери;

4.11. Дородовой и послеродовой отпуск устанавливается согласно действующему законодательству.

4.12. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, при получении второго высшего образования и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения. Количество дней отпуска устанавливается согласно ТК РФ.

а) при выходе работницы из декретного отпуска после 1,5 лет, но невозможности обеспечения путевкой в дошкольную образовательную организацию (либо предоставления услуг для дошкольной образовательной организации), оказывать женщине ежемесячную материальную помощь в размере прожиточного минимума трудоспособного населения (либо в размере, установленном для детей) для оплаты месячного содержания ребенка в частной дошкольной образовательной организации;

б) предоставлять возможность выбора сокращенного графика работы в организациях внебюджетной сферы одиноким женщинам, приступившим к работе по исполнению ребенку 1,5 лет, до достижения им школьного возраста с оплатой за полный рабочий день (смену), но не менее прожиточного минимума трудоспособного населения.

4.13. На основании письменного заявления работника для прохождения медицинских обследований для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа предоставляется 5 дней без сохранения заработной платы.

4.14. На основании письменного заявления работника для санитарно-курортного лечения предоставляется 18 дней без сохранения заработной платы.

Раздел 5. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

5.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, стороны договорились:

а) **Дополнительные льготы, гарантии и компенсации для семей с детьми, нуждающимся в дополнительной социальной поддержке.**

5.1.1. Предоставлять работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для

педагогов школ всех видов и типов, соответствующего количества дней в ближайшие каникулы, полностью оплачиваемые.

5.1.2. Предоставлять членам профсоюзной организации оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- бракосочетание детей - один рабочий день;
- уход за пожилыми родителями (старше 80 лет) – один рабочий день в месяц;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 9 или 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день.
- при рождении ребенка в семье (мужу) - один рабочий день;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - один рабочий день;
- проводы сына на службу в армию - один рабочий день;
- 50, 55 (женщины), 50, 60 (мужчины) – один рабочий день.
- вакцинация против новой коронавирусной инфекции-два рабочих дня.

5.1.3. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - три рабочих дня;
- уход за пожилыми родителями (старше 80 лет) – один рабочий день;
- **при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 рабочий день;**
- смерть детей, родителей, супруга, супруги - три рабочих дня;
- 50, 55 (женщины), 50, 60 (мужчины) – один рабочий день.

5.1.4. Предоставлять работникам учреждения, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве **3 календарных дней** (ст.116 ТК РФ);

5.1.5. Предоставлять членам Татарстанской республиканской организации Профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания РФ **беспроцентных целевых денежных средств на возвратной основе**. Право на получение беспроцентных целевых денежных средств на возвратной основе предоставляется членам Профсоюза, входящих в структуру республиканской организации Профсоюза, **не менее 6 месяцев**. Преимущественное право на получение беспроцентных целевых денежных средств на возвратной основе, предоставляется членам выборных профсоюзных органов, имеющим профсоюзный стаж в первичных организациях, входящих в структуру республиканской организации Профсоюза, **не менее 2 месяца**. (Постановление №12 от 18.12.2019 г.)

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до 18 лет по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дней 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 и порядке, установленными федеральными законами.

5.2.2. Проводится за счет работодателя периодические медицинские осмотры работников учреждения, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

5.2.3. Выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан.

Профсоюзный комитет:

5.3. Оказывает содействие членам Профсоюза в решении социально-бытовых вопросов.

5.4. С согласия работников создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки, совместно с управлением социальной защиты.

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

5.6. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

Раздел 6. Об обеспечении дополнительных мер поддержки работников, заключивших срочный контракт о прохождении военной службы в связи со специальной военной операцией на территории Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины.

6.1. Обеспечить сохранение за работниками, заключившими срочный контракт о прохождении военной службы в связи со специальной военной операцией на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и Украины, рабочих мест на время прохождения ими данной службы и на период в течение трех месяцев после увольнения с нее.

Раздел 7. Сохранение рабочего места за мобилизованным работником

7.1. в соответствии со статьей 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального Закона от 8 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» (далее - Федеральный закон №53-ФЗ) либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Раздел 8. Об обеспечении дополнительных мер поддержки работников, призванных на военную службу по частичной мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, и членов их семей

8.1. Принимать дополнительные меры поддержки работников, призванных на военную службу по частичной мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 21.09.2022

№647 «Об Объявлении частичной мобилизации в Российской Федерации», и членов их семей.

Раздел 9. Регулирование социально-трудовых отношений работодателям по переводу максимально возможной численности работников на дистанционный режим работы (в связи с кратным ростом заболеваемости COVID-19)

9.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) для принятия решения о временном переводе работников на дистанционную работу и срок такого перевода;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

-работодатель вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1-22.3-Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел 10. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ.

10.1. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, среднего профессионального образования, начального профессионального образования, а также в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения предоставляются согласно ст. 173 - 177 ТК РФ.

10.2. Дополнительные гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования, среднего профессионального образования, которые обучаются не по направлению работодателя, а также поступающим на обучение по указанным программам (пункта 5 раздела 3.4. Общенационального плана действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения в экономике).

Раздел 11. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

11. Работодатель обязуется:

11.1. 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).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц).

11.1.1. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

11.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

11.2.1. Мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусматривающий мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе возможности внедрения производственной гимнастики с учетом трудового процесса.

11.3. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профсоюзного комитета.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комиссии по охране труда.

11.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательных учреждений обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников ОУ по охране труда на начало года.

11.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

11.6. На время приостановки работ в учреждении и т.п. 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. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

11.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой оплачивается работодателем как простой не по вине работника.

11.8. 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.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

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

11.10. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение осуществлять за счет средств работодателя (ст.221 ТК РФ). (Список работников по бесплатному предоставлению спецодежды и других средств индивидуальной защиты (**Приложение № 4**).

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

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

Приложение № 5)

11.13. Обеспечивать технической инспекции труда профсоюза, уполномоченным, членам комитета по охране труда профсоюза беспрепятственное посещение учреждения, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

11.14. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

11.15. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

11.16. Формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Включать в сведения о трудовой деятельности информацию о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другую предусмотренную Трудовым Кодексом, иным федеральным законом информацию.

Предоставлять сведения о трудовой деятельности работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в уведомлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной

электронной подписью, поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:
в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
при увольнении в день прекращения трудового договора.

исправить или дополнить по письменному заявлению работника неверные или неполные сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для размещения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации

11.17. Профсоюзный комитет обязуется:

11.17.1. Раз в год осуществлять общественный контроль за улучшением условий проведением мероприятий по охране труда на соответствии с законодательством.

11.17.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за исполнением мероприятий, включенных в него (**Приложение № 6**).

11.17.3. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

11.18.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев, происшедшее на производстве с членами профсоюза.

11.18.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

а) Доведение до работников информации о **ВИЧ-инфекции**, о снижении и ликвидации дискриминации людей, живущих с ВИЧ.

11.18.6. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

11.18.7. Защищает права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

11.19.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

11.20.9. Осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

11.21.10. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

11.22.11. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

Раздел 12. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.

12.1. 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 Пенсионного Фонда РФ сведения о

страхованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и формировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, в мере их представления.

2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с постановлением КМ РТ № 584 от 30.12.2004г.
- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008г. № 56-ФЗ.
- Работодатель своевременно предоставляет в управление информацию о работниках учреждения, прекративших трудовой договор с учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

3. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на срочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

4. Мероприятия по сохранению занятости работников предпенсионного возраста.

Раздел 13. ОТКАЗ ОТ ЗАБАСТОВОК ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В НАСТОЯЩИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ПРИ СВОЕВРЕМЕННОМ И ПОЛНОМ ЕГО ВЫПОЛНЕНИИ

13.1. В течение периода действия настоящего коллективного договора, включая срок, на который он может быть продлен, Представительный орган работников (профсоюзный комитет), подписавший коллективный договор, при условии своевременного и полного выполнения его обязательств, не объявляет забастовку, не привлекает в нее работающих и не одобряет их решения об участии в стихийных митингах, пикетированиях, бойкотах и других действиях, направленных во вред стороне, представляющей интересы работодателя (ст. 41 ТК РФ).

Раздел 14. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

14.1. Стороны подтверждают, что:

14.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

14.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), электронной техникой и др.

14.1.3. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона РТ «О профессиональных союзах» работнику, избранному председателем выборного профсоюзного органа, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

страхованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, в мере их представления.

2.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению:

- негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с постановлением КМ РТ № 584 от 30.12.2004г.
- дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержки формирования пенсионных накоплений в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008г. № 56-ФЗ.
- Работодатель своевременно предоставляет в управление информацию о работниках учреждения, прекративших трудовой договор с учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

2.3. Стороны по своей инициативе, а также по обращению членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

2.4. Мероприятия по сохранению занятости работников предпенсионного возраста.

Раздел 13. ОТКАЗ ОТ ЗАБАСТОВОК ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В НАСТОЯЩИЙ КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР, ПРИ СВОЕВРЕМЕННОМ И ПОЛНОМ ЕГО ВЫПОЛНЕНИИ

13.1. В течение периода действия настоящего коллективного договора, включая срок, на который он может быть продлен, Представительный орган работников (профсоюзный комитет), подписавший коллективный договор, при условии своевременного и полного выполнения его обязательств, не объявляет забастовку, не привлекает в нее работающих и не одобряет их решения об участии в стихийных митингах, пикетированиях, бойкотах и других действиях, направленных во вред стороне, представляющей интересы работодателя (ст. 41 ТК РФ).

Раздел 14. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

14.1. Стороны подтверждают, что:

14.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем учреждения с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

14.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование оборудованное помещение, возможность пользоваться служебным транспортом, средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), электронной техникой и др.

14.1.3. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.22 Закона РТ «О профессиональных союзах» работнику, избранному председателем выборного профсоюзного органа, может быть предоставлен один день в месяц, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

14.1.4. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

14.1.5. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением средней заработной платы для участия в работе комиссии.

14.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

14.3. Учитывают значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников. Предоставляют стимулирующую выплату работникам, избранным председателями выборных профсоюзных органов. Размер данной стимулирующей выплаты определяется в Положении об условиях оплаты труда образовательного учреждения.

14.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

14.5. Представляют к присвоению почетных званий, грамот Республики Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюзных работников.

14.6. Работодатель производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

Данный порядок удержания и перечисления денежных средств предусмотрен для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям, уполномочивших выборный орган профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателями).

14.7. Интересы, отраженные в данном соглашении, могут быть реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами всех обязательств коллективного договора.

Раздел 15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

15. Стороны договорились, что:

15.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 10 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

15.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников один раз в год.

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

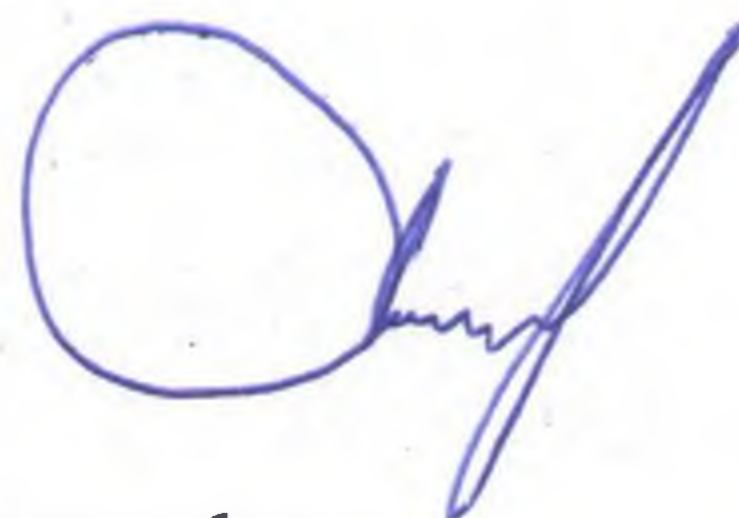
15.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

15.6. Работодатель несет ответственность:
за задержку по своей вине выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении работника;
за внесение в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины
за непредставление в установленный срок либо представление неполных и (или) недостоверных сведений о трудовой деятельности в территориальный орган Пенсионного фонда.

Подписи сторон:

Директор



М.Ф.Салимов

Председатель профкома



Т.В.Манакова