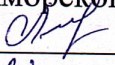


«СОГЛАСОВАНО»

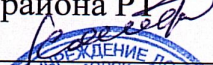
Представитель трудового
коллектива МБУДО «СШ «Урал»
Кукморского муниципального района РТ

 Л.Р. Минибаева

« 22 » июня 2026г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУДО «СШ «Урал»
Кукморского муниципального
района РТ

 Ф.К. Сайфутдинов

« 22 » июня 2026г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУДО «Спортивная школа «Урал» Кукморского муниципального района РТ
на 2026-2029 годы.

Республика Татарстан, Кукморский район,

с. Большой Кукмор, ул. Ленина, д.39Г

эл. почта ssh_ural@mail.ru

ИНН 1675005761

Зарегистрировано



от 22.06.2026г.

Вед. отдела

Регистрация Р.Д.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Сторонами настоящего коллективного договора являются: МБУДО «Спортивная школа «Урал» Кукморского муниципального района РТ в лице директора Сайфутдинова Ф.К. именуемого далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», в лице представителя трудового коллектива заместителя директора по спортивно-массовой работе Минибаевой Л.Р.

1.2 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности организации, повышения жизненного уровня работников и их членов семьи на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3 Настоящий коллективный договор распространяется:

- на всех работников коллектива;
- на неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации в части специально оговоренных льгот);
- только на членов профсоюза – в части льгот, предоставляемых за счет средств профсоюзного бюджета.

1.4 Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- признавать 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; предоставление отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; в разрешении трудовых споров и др.;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

1.5.2. Профсоюзный комитет 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;
- воздержаться от организации забастовок в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписывающие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

2 НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, отраслевым тарифным соглашением и трудовым законодательством.

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, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными 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 Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;
- 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 Трудовым кодексом 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);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

Работодатель и работники обязуются принять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), иными локальными нормативными актами, действующими в МБУДО «Спортивная школа «Урал» Кукморского муниципального района РТ. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ). Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями данного договора.

2.3. Каждому вновь нанятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой дисциплины.

2.4. Расторжение трудового договора с работником – членом профсоюза по инициативе Работодателя производится только с предварительного согласия Профсоюзного комитета, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. 82, 374 ТК РФ).

2.5. Рабочее время и время отдыха работников регулируется Правилами внутреннего распорядка и графиками рабочего времени, разрабатываемых и утвержденных работодателем при согласовании с Профсоюзным комитетом.

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 04.04.2025 № 268 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения".

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

Для женщин, работающих в сельской местности согласно статье 263.1 Трудового кодекса устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ.

Инструктор-методистам в области физической культуры и спорта устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

2.6. При пятидневной рабочей неделе выходными днями для работников являются суббота и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

2.7. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по согласованию с Профсоюзным комитетом по письменному приказу руководителя с оплатой труда в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

2.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочным работам производится с письменного согласия работника, а в случаях, предусмотренных

законодательством и с учетом мнения выборного профсоюзного органа в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса РФ.

2.9. По просьбе работников (работника), обучающихся без отрыва от производства, устанавливаются индивидуальные режимы труда на работах, где условия работы допускают такую возможность. Эти условия оговариваются в трудовом договоре. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

2.10. По просьбе работников (работника) работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения (ст.105 ТК РФ). По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном законодательством порядке.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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

Конкретный перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом работодателя и (или) прописывается в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного органа работников учреждения.

Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. ст. 114, 115 ТК РФ). Директору, заместителям, тренерам-преподавателям, инструктор-методистам в области физической культуры и спорта предоставляется отпуск продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. N 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»)

Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливаются с учетом обеспечения нормального функционирования организации (ст. 123 ТК РФ).

Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы с учетом производственной возможности в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

2.11. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

Не допускается установление в коллективных договорах, трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

2.12. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись, не позднее, чем за две недели до его начала.

В целях повышения эффективности мероприятий по улучшению состояния охраны труда, системы сохранения жизни и здоровья работников, при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

2.13. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня;
- за непрерывный стаж работы в организации:
 - от 3 до 5 лет - 1 рабочий день;
 - от 5 до 8 лет - 2 рабочих дня;
 - свыше 8 лет - 3 рабочих дня;
- работникам за работу с дисплеями ЭВМ – 3 календарных дня.
- иным категориям работников, в соответствии с данным договором,

иными нормативными правовыми актами (ст. ст. 116-120 ТК РФ).

2.14. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей-инвалидов с детства, ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

2.15. Отпуска без сохранения заработной платы на срок не более одного года предоставляются с учетом причины письменного заявления работника и производственной возможности в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

2.16. По заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск может предоставляться по частям, при этом продолжительность одной части отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

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

3 ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников МБУДО «Спортивная школа «Урал» Кукморского муниципального района РТ определяется их личным трудовым вкладом, не ограничивается максимальными размерами и осуществляется в соответствии с законодательными, нормативно-правовыми актами.

3.2. Системы оплаты и стимулирования труда устанавливаются на основании «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения ДО "Спортивная школа "Урал" Кукморского муниципального района Республики Татарстан» и согласно штатному расписанию с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст.135 ТК РФ).

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней без уважительных причин работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы. Оплату за период приостановки работы производить, как при оплате за простой по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней заработной платы (ст.142, 236 ТК РФ).

3.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс до последнего календарного дня отчетного месяца, заработная плата до 15 числа отчетного месяца.

3.5. Размер оплаты труда работника, отработавшего полностью месячную норму рабочего времени и выполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной тарифной ставки (оклада) по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, коллективным договором компенсационных надбавок и доплат за условия и режим труда, отличающиеся от нормальных.

К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:

- выплаты специалистам за работу в сельской местности;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

За работу в ночное время (с 22-00 до 06-00.) работнику выплачивается доплата в размере не менее 20% тарифной ставки (оклада, должностного оклада).

Конкретные размеры повышения оплаты труда, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников и с учетом финансово-экономического положения работодателя в порядке, установленном статьей 372 настоящего

Кодекса для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

3.6. Оплата работы в сверхурочное время производится в соответствии с трудовым законодательством (ст. 99 и ст.152 ТК РФ).

3.7. Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.8. Размер доплат при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующих работников, увеличении объема работы устанавливается администрацией по соглашению сторон трудового договора.

3.9. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее чем за 3 дня до начала отпуска. В случае не выплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат.

3.10. Заработная плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы (ст. 129 ТК РФ) работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст. 112 ТК РФ).

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

3.12. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой их здоровью или жизни, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

4 УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется за счет средств организации обеспечить:

- контроль за безопасностью проведения работ, своевременным проведением инструктажей по охране труда на рабочих местах, обучение по безопасным приемам работы и по вопросам нового законодательства по охране труда в соответствии со статьями 212,219,225 ТК РФ;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом; предоставление работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра;
- обеспечивать работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в

- соответствие с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, моющими и дезинфицирующими средствами;
- систематическое пополнение аптечек первой помощи;
 - Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда", иными законодательными и нормативными правовыми актами.
 - представительство выборного профсоюзного органа в составе аттестационной комиссии (ч. 3 ст. 82 ТК РФ);
 - в соответствии с ч.3 ст. 223 ТК РФ связи с отсутствием службы охраны труда или специалиста по охране труда, имеющего соответствующее образование, возложить функции по охране труда на руководителя или другого уполномоченного работника;
 - обеспечить совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета) проведение контроля за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением коллективного договора (соглашения) по охране труда (ст. 370 ТК РФ);
 - установить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда дополнительные социальные гарантии: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе.
 - регулярно рассматривать на совместных заседаниях с Профсоюзным комитетом, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.
- 4.2. В соответствии статьей 216.1 ТК РФ за отказ работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.
- В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.
- 4.3. Постановления Профсоюзного комитета по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Работодателем.
- 4.4. В случае установления факта грубой неосторожности работника, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения Профсоюзного комитета.
- 4.5. Работодатель организует санаторно-курортное лечение работников, а также оздоровительный отдых членов их семей в соответствии с законодательством РФ в пределах средств, выделяемых на эти цели из федерального бюджета и Фонда социального страхования РФ.
- 4.6. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:
- профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых

условий труда на производстве, выполнением колдоговорных обязательств. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности;

- работу постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда и правил безопасности;
- необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;
- контроль за целевым расходованием средств работодателя на охрану труда и технику безопасности;
- обеспечивает общественный контроль за решением вопросов правильным начислением и своевременной выплатой вреда.

5 ЗАНЯТОСТЬ. ПОДГОТОВКА КАДРОВ

5.1 Все вопросы, связанные с изменением штатного расписания организации, рассматриваются с участием Профсоюзного комитета.

5.2 Обязанностью Работодателя является создание условий для профессионального роста работников путем организации такой системы подготовки кадров, чтобы каждый работник, как уже работающий, так и вновь принятый, имел возможность освоить новую (в том числе смежную) профессию, повысить квалификацию по своей специальности.

5.3 Стороны коллективного договора признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться не только исходя из интересов производства, но и исходя из потребностей личностного роста работника.

5.4 Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению аттестационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет в переводе на более квалифицированные работы с повышением тарифного разряда (должностного оклада), при наличии в организации вакансий.

5.5 При проведении аттестации работников, а также при сдаче квалификационного экзамена в состав аттестационной комиссии включаются представители Профсоюзного комитета.

5.6 Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Министерством по делам молодежи и спорту Республики Татарстан, с участием представителя республиканского комитета Профсоюза (Закон Республики Татарстан от 6 июля 2016 года №54-ЗРТ «О внесении изменений в Закон Республики Татарстан «Об образовании»). Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.7 Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы в области

физической культуры и спорта, присвоенные в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, утвержденном приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 г. № 196, учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при переходе на должность тренер-преподаватель, инструктор-методист в области физической культуры и спорта государственных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку.

5.8 Работодатели осуществляют финансирование и обеспечивают прохождение работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

5.9 Работодатель рассматривает ходатайства Профсоюзного комитета о представлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами РФ (и др.). Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов работ, ухудшения финансово-экономического положения организации. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. Массовым считается сокращение 10 процентов работников от общей численности работающих, в течении 90 календарных дней. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно законодательству Российской Федерации. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

5.10 Работодатели с письменного согласия работника вправе расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере, установленном законодательством Российской Федерации.

5.11 При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.12 Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 5 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

Закон предусматривает это право и для одиноких матерей военнослужащих, проходящих военную службу по призыву (ст. 23).

-работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

-лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;

-лица, обучающиеся в ВУЗах.

5.13 Работодатель обязуется:

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями;
- обеспечить опережающим обучением высвобождаемых работников с учетом возможного трудоустройства;
- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в организации и через центр занятости.

5.14 О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под подписку не менее чем за два месяца.

Лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокращением численности, штата, предоставляется свободное от работы время не менее – 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

5.15 Профсоюзный комитет контролирует соблюдение законодательства и положений настоящего договора при увольнении работников по соответствующим основаниям.

Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно действующему законодательству.

С привлечением специалистов службы занятости, юристов разъясняет высвобождаемым работникам их права и гарантии, а также порядок постановки на учет в службу занятости, о льготах.

5.16 Защита трудовых и социально-экономических прав молодежи. В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в возрасте до 35 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодежи в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, Стороны настоящего Договора договорились:

5.16.1 Рекомендовать для включения в Положения об оплате труда в организации:

- Проведение за счет средств работодателя повышения квалификации молодых специалистов.
- Осуществление профессиональной подготовки и повышения квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

5.17. Работодатель и Профсоюз договорились:

- обобщать и распространять передовой опыт работы с молодежью,

направленный на привлечение молодых специалистов к эффективной производственной и общественной работе.

- рассмотреть возможность разработки системы мер по поощрению молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в общественной работе первичной профсоюзной организации.

6 СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель совместно с выборными профсоюзными органами, с учетом финансовых возможностей (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств) предусматривает:

- выплату работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста материального вознаграждения;

- выплату материальной помощи работнику в случае его увольнения в связи с признанием полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ).

Решение о единовременной выплате и ее размера принимается совместно с Профсоюзным комитетом на основании соответствующих документов с учетом финансово-экономического положения работодателя.

6.2. Работодатель устанавливает единовременные выплаты за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств работникам:

- многодетным (имеющим 3 и более несовершеннолетних детей) в День семьи (15 мая).

- инвалидам в декаду инвалидов (работающим).

- неработающим пенсионерам в День пожилых людей.

- единовременные выплаты работникам, достигшим юбилейного возраста (50,55,60,65 лет);

- единовременные выплаты работникам на приобретение санаторно-курортной оздоровительной путевки (при наличии финансовых средств).

Решение о единовременной выплате и ее размера принимается совместно с Профсоюзным комитетом на основании соответствующих документов с учетом финансово-экономического положения работодателя.

Профсоюзная организация оказывает единовременные выплаты работникам, достигшим юбилейного возраста (50,55,60,65), при условии, что у работника стаж в данной организации составляет не менее 1 года и если он является членом профсоюза. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается Профсоюзным комитетом на основании мотивированного заявления работника и соответствующих документов.

6.3. Работодатель обязуется предоставить отпуск, оплачиваемый полностью, в связи:

- со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) - 3 календарных дня;

- с рождением ребенка (для отца) - 1 календарный день;

- родителю для проводов ребенка в школу - 1 календарный день (1 сентября);

- родителю ребенка 11 класса в день последнего звонка – 1 календарный день;

- родителям для провода сына на срочную службу по призыву - 2 календарных

дня;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- бракосочетанием работника - 2 календарных дня;
- бракосочетанием детей работника - 2 календарных дня;
- по поводу дня рождения работника - 1 рабочий день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 календарный день;
- для ликвидации аварии в доме - 1 календарный день;
- вакцинацией от COVID-19 – по 2 дня на каждый этап вакцинации;
- работникам, проработавшим в данной организации
 - от 3 до 5 лет - 1 рабочий день;
 - от 5 до 8 лет - 2 рабочих дня;
 - свыше 8 лет - 3 рабочих дня;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитавшим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) предоставляется не менее 2-х часов в неделю свободного от работы времени или 1 календарный день ежемесячно полностью оплачиваемые. (Постановление СМ ТССР №261 от 14.06 1991г. «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТССР»).
- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими 18 лет – 4 календарных дня в месяц по его заявлению. (Ст. 262 ТК РФ. Постановление Правительства РФ от 13.10. 2014 г. N 1048, Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами).

Периодичность подачи заявления (ежемесячно, один раз в квартал, один раз в год, по мере обращения или др.) определяется родителем (опекуном, попечителем) по согласованию с работодателем в зависимости от необходимости использования дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Для предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней родитель (опекун, попечитель) представляет следующие документы либо их копии (справка, указанная в подпункте "г" настоящего пункта, представляется в оригинале):

- а) справка, подтверждающая факт установления инвалидности, выданная бюро (главным бюро, Федеральным бюро) медико-социальной экспертизы;
- б) документы, подтверждающие место жительства (пребывания или фактического проживания) ребенка-инвалида;
- в) свидетельство о рождении (усыновлении) ребенка либо документ, подтверждающий установление опеки, попечительства над ребенком-инвалидом;
- г) справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что на момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично, либо

справка с места работы другого родителя (опекуна, попечителя) о том, что от этого родителя (опекуна, попечителя) не поступало заявления о предоставлении ему в этом же календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней. Такая справка не требуется в случаях, указанных в пункте 5 настоящих Правил.

Если одним из родителей (опекуном, попечителем) дополнительные оплачиваемые выходные дни в календарном месяце использованы частично, другому родителю (опекуну, попечителю) в этом же календарном месяце предоставляются оставшиеся дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не предоставляются родителю (опекуну, попечителю) в период его очередного ежегодного оплачиваемого отпуска, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет. При этом у другого родителя (опекуна, попечителя) сохраняется право на 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня.

При наличии в семье более одного ребенка-инвалида количество предоставляемых в календарном месяце дополнительных оплачиваемых выходных дней не увеличивается.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, предоставленные, но не использованные в календарном месяце родителем (опекуном, попечителем) в связи с его временной нетрудоспособностью, предоставляются ему в этом же календарном месяце (при условии окончания временной нетрудоспособности в указанном календарном месяце и предъявления листка нетрудоспособности).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни, не использованные в календарном месяце, на другой календарный месяц не переносятся.

При суммированном учете рабочего времени дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются из расчета суммарного количества рабочих часов в день при нормальной продолжительности рабочего времени, увеличенного в 4 раза.

Оплата каждого дополнительного оплачиваемого выходного дня производится в размере среднего заработка родителя (опекуна, попечителя). Родитель (опекун, попечитель) несет ответственность за достоверность представленных им сведений, на основании которых предоставляются дополнительные оплачиваемые выходные дни.

Родитель (опекун, попечитель) обязан извещать работодателя о наступлении обстоятельств, влекущих утрату права на получение дополнительных оплачиваемых выходных дней.

Финансовое обеспечение расходов на оплату дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами в соответствии со статьей 262 ТК РФ, осуществляется из федерального бюджета, предоставляемых в установленном порядке бюджету Фонда социального страхования Российской Федерации.

6.4. Работодатель обязуется оказывать помощь в ритуальных услугах в связи со смертью работника МБУ ДО «Спортивная школа «Урал» неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из организации.

6.5. Работодатель обязуется осуществить выплату материальной помощи дополнительно за счет средств, полученных от приносящих доход деятельности, в следующих случаях:

- смерти (гибели) близкого родственника работника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) или лица, находящиеся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении);
- утраты имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- особой нужды в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов).

Решение о выплате материальной помощи и ее размера принимается директором МБУДО «Спортивная школа «Урал» совместно с Профсоюзным комитетом на основании мотивированного заявления работника и соответствующих документов.

Профсоюзная организация оказывает материальную помощь на лечение и восстановление здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем (не связанные с производственной травмой) при условии, что у работника стаж в данной организации составляет не менее 1 года и если он является членом профсоюза. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается Профсоюзным комитетом на основании мотивированного заявления работника и соответствующих документов.

Профсоюзная организация выделяет средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников (супруга, родителей, детей), рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях (на основании мотивированного заявления работника и соответствующих документов).

Через республиканский комитет Профсоюза оказывает материальную помощь членам Профсоюза из «Фонда социальной защиты» в связи со стихийными бедствиями, несчастным случаем на производстве, получением инвалидности при исполнении служебных (трудовых) обязанностей, несчастным случаем, произошедшим по пути на работу или с работы в течение 2 часов.

6.6. Работодатель в целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводит работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167 –ФЗ от 15.12.2001г., "О страховых пенсиях" Федерального закона от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ; Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

- обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);
- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ документы, необходимые для

назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

- выделяет дополнительные средства на возмещение работнику вреда, полученного в результате увечья и профессионального заболевания на производстве, в размере, который определяется решением, принятым совместно с Профсоюзным комитетом;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (единого социального налога);
- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;
- знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;
- разъясняет реализацию Программы негосударственного пенсионного обеспечения работников образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004г.
- обеспечивает обязательное медицинское страхование работающих с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

6.7. Работодатель устанавливает поощрение работников награжденных Почетными грамотами и Благодарственными письмами, нагрудными знаками:

- Правительства РФ и РТ;
- Министерства по делам молодежи и спорту;
- Главы администрации Кукморского района;
- Рескома Профсоюза работников государственных учреждений РТ;
- Исполнительного комитета Кукморского района;
- МУ «УДМС Исполнительного комитета Кукморского муниципального района РТ;

-Кукморского территориального комитета профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания;

-Администрацией МБУДО «СШ «Урал» Кукморского муниципального района.

Решение о выплате материального поощрения (денежного содержания) и ее размера принимается директором МБУДО «Спортивная школа «Урал» совместно с Профсоюзным комитетом на основании соответствующих документов.

6.8. Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

6.9. Работодатель и Профсоюзный комитет организует чествование работников в связи с торжественными событиями.

6.10. Профсоюзный комитет проводит организаторскую работу по оздоровлению детей и проведению детских новогодних елок.

7 ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель признает профсоюзную организацию МБУДО «Спортивная школа «Олимп» Кукморского муниципального района РТ единственным полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Предоставить возможность участия представителю профсоюзного комитета в работе организации, в оперативных совещаниях на уровне руководителя.

7.1.2. Информировать сторону работников обо всех изменениях экономических, финансовых, структурных, организационных, если они могут привести к нарушению реализации настоящего договора, не позже, чем за 5 дней до их принятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации стороной работника.

7.1.3. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

Согласованию с Профсоюзным комитетом подлежат планы работы на год, решения по созданию и направлениям расходования фондов организации.

Работодатель обязан приостановить по требованию Профсоюзного комитета исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

7.1.4. Предоставлять для работы профкома в бесплатное пользование помещение, телефоны, другие средства связи, размножения документов, транспортные средства, помещение для проведения профсоюзных собраний.

7.1.5. Ежемесячно и бесплатно производить удержание членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников на основании заявлений членов профсоюза и перечислять на счет профсоюза работников госучреждений и общественного обслуживания Российской Федерации, одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда.

В таком же порядке и на тех же условиях Работодатель перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза, но на которых распространяется настоящий коллективный договор, в размере 1 % от их заработной платы (ст. 377 ТК РФ).

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

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

7.1.7. Предоставлять свободное время не освобожденному председателю профкома до 4-х часов в неделю с сохранением среднего заработка для выполнения своих общественных обязанностей.

7.1.8. Предоставлять не освобожденному от основной работы председателю профкома за дополнительную к трудовым обязанностям работу дополнительный оплачиваемый отпуск – 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

7.1.9. Согласно ч.7 ст. 377 ТК РФ оплата труда не освобожденному от основных обязанностей председателю профсоюзного комитета может производиться за счет средств организации в размере 10% от основного оклада за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач.

7.1.10. Не применять к работникам, входящим в состав профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, меры дисциплинарного взыскания, переводы и увольнения без согласования с соответствующим профсоюзным органом.

7.1.11. Выделять Профсоюзному комитету денежные средства за счет средств, полученных от приносящих доход деятельности организации - размер, которого определяется решением, принятым совместно с Профсоюзным комитетом, на культурно-массовую, физкультурную или иную работу в трудовом коллективе.

7.2. Профсоюзный комитет:

7.2.1. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, законами РФ: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», РТ «О профессиональных союзах» и др.

7.2.2. Способствует росту производительности труда, повышению качества услуг, укреплению трудовой дисциплины, оказывает работодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах.

7.2.3. Контролирует соблюдение законности условий найма, увольнения, оплаты труда, охраны труда.

Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников члены Профсоюзного комитета, других профсоюзных органов в организации, представители вышестоящих профсоюзных органов вправе:

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации;
- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

7.2.4. Через средства информации, имеющиеся в организации, информирует работников о деятельности профсоюзов, излагает позицию и решения их органов, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

7.2.5. Предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

7.2.6. В случае принятия работодателем решений, нарушающих условия коллективного договора, отраслевого и других соглашений, вносит представления об устранении этих нарушений, которые рассматриваются в недельный срок.

7.2.7. В необходимых случаях предоставляет и защищает права и интересы членов профсоюза в судебных органах за счет профсоюзных средств.

8 ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны признают и обязуются выполнять:

- Генеральное соглашение, заключаемое между общероссийскими объединениями профсоюзов, работодателей и Правительства РФ;
- Генеральное соглашение, заключаемое объединениями профсоюзов, работодателей и Кабинетом Министров РТ;
- соглашения, заключаемые в рамках социального партнерства между профсоюзами и министерствами;
- специальное территориальное соглашение между профсоюзами, работодателями и администрацией города.

8.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

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

8.3. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 ТК РФ, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.4. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

8.5. Стороны за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст. 30 п. 2 Закона РФ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 54, 55 ТК РФ).

