

**РАЗДЕЛ 1.**

# ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

* 1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Казанское училище олимпийского резерва» в лице директора Шакирова Рамиля Ильдусовича, именуемого далее «Работодатель», и работники Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Казанское училище олимпийского резерва» (ГБПОУ «КазУОР»), представителем которых является Профессиональный комитет ГБПОУ «КазУОР» в лице Будрейко Ирины Игоревны, уполномоченного Собранием трудового коллектива 16 ноября 2020 г. Протокол №1 , именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

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

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

- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права.

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

### Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников, обеспечение стабильности и эффективности деятельности ГБПОУ «КазУОР», а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих вопросы труда.

### 1.4. Коллективный договор распространяется:

- на всех работников ГБПОУ «КазУОР», в том числе на работодателя, на работников всех структурных подразделений, включая работников Профсоюзного комитета;

- на работников – членов профсоюза в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет средств Профсоюзного комитета.

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

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

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

1.6. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности» (Приложение № 1).

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

1.7. При ведении коллективных переговоров при подготовке и заключении Коллективного договора Профсоюзный комитет является единственным полномочным представителем работников, представляющим интересы работников по вопросам труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений**.**

1.8. Работодатель обязуется:

* соблюдать условия Коллективного договора и выполнять его положения;
* знакомить с Коллективным договором, другими нормативными правовыми актами ГБПОУ «КазУОР», принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников ГБПОУ «КазУОР», 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, размещения информации на стендах, сайте ГБПОУ «КазУОР» и др.).

1.9. Профсоюзный комитет обязуется:

* содействовать эффективной работе ГБПОУ «КазУОР»;
* представлять интересыработников – членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива ГБПОУ «КазУОР»;
* воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.10. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется его сторонамии соответствующими органами службы занятости. Стороны ежегодно отчитываются о выполне­нии коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам службы занятости необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

**РАЗДЕЛ 2.**

**УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ,**

**ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА**

2.1. Работодатель и Профсоюзный комитет договорились:

- проводить политику, направленную на повышение производительности труда, на основе прогрессивных форм организации и оплаты труда;

- содействовать участию ГБПОУ «КазУОР» во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности».

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

* добиваться успешной деятельности ГБПОУ «КазУОР», повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих;
* обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами;
* содействовать формированию и развитию института наставничества в ГБПОУ «КазУОР»;
* проводить подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников;
* предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля за его выполнением (статья 22 ТК РФ);
* сотрудничать с Профсоюзным комитетом, своевременно рассматривать его конструктивные предложения и требования;
* разрешать трудовые споры посредством переговоров;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ГБПОУ «КазУОР» в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах (статья 22 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

* представлять интересы работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;
* осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных правовых актов, обеспечивающих защиту интересов работников при реорганизации ГБПОУ «КазУОР»;
* способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);
* вносить предложения Работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;
* не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;
* содействовать участию работников в рационализаторстве;
* инициировать участие в отраслевом конкурсе «Лучший коллективный договор».

2.4. Работники обязуются:

* добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять решения (приказы, распоряжения и т.д.) Работодателя;
* соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
* способствовать производительности труда, использовать передовой опыт коллег;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
* создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, соблюдать этические нормы делового взаимодействия;

- незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**РАЗДЕЛ 3.**

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, и настоящим Коллективным договором (главы 10, 11 ТК РФ), должностной инструкцией, локальными нормативными актами ГБПОУ «КазУОР».

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем, не допускается (статья 15 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

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

заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

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

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и препятствовать в осуществлении им самозащиты трудовых прав (статья 60 ТК РФ).

Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также средняя заработная плата.

3.5. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем (статья 65 ТК РФ).

3.6. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются (Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде»).

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

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (статья 74 ТК РФ).

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

3.9. Трудовой распорядок ГБПОУ «КазУОР» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору.

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

3.10. При приеме на работу испытание не устанавливается для лиц, указанных в статьях 70, 207 и 289 ТК РФ, а также лиц, ранее работавших в ГБПОУ «КазУОР» и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в ГБПОУ «КазУОР» в течение трёх месяцев после окончания прохождения службы.

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

Рабочая неделя является пятидневной. Рабочий день устанавливается с 8ч.30мин. до 17ч.00мин. Обеденный перерыв устанавливается с 12ч.30мин. до 13.00мин.

Для отдельных работников в связи с производственной необходимостью м. б. установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем-воскресеньем на условиях ст.100 ТК РФ. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов согласно ст.95 ТК РФ.

3.12.Привлечение отдельных работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу руководителя с оплатой труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.13.Работодатель устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время, помимо случаев, предусмотренных дей­ствующим законодательством (статьи 92, 93 ТК РФ), для следующих ра­ботников на основании их личных заявлений, для:

* лиц, частично утративших трудоспособность;
* женщин с двумя и более детьми дошкольного возраста.

Для отдельных категорий работников в соответствии с законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, в том числе:

- для старшего инструктора-методиста, инструкторов-методистов, осуществляющих спортивную подготовку, не более 36 часов в неделю;

- для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 18 часов;

- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю   
(статья 333 ТК РФ);

- для медицинских работников - не более 39 часов в неделю   
(статья 350 ТК РФ);

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

3.15. По соглашению между работником и Работодателем устанавливается, как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Неполное рабочее время обязательно устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](http://internet.garant.ru/#/document/70183012/entry/1000), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени.

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

3.16. 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.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом Работодателя с учетом мнения Профсоюзного комитета ГБПОУ «КазУОР».

3.17. По просьбе работников, им может предоставляться перерыв для совершения религиозных обрядов. Это время не включается в рабочее время, продолжительность определяется по соглашению сторон (пункт 6 статьи 19 Закона Республики Татарстан от 14.07.1999 № 2279 «О свободе совести и о религиозных объединениях»).

3.18. По просьбе работников, обучающихся без отрыва от произ­водства, устанавливаются индивидуальные режимы труда на работах, где производственные усло­вия допускают такую возможность.

3.19. Суммированный учет рабочего времени вводится для следующих подразделений:

- Столовая (повар, уборщик ПСП, мойщик посуды, кухонный рабочий);

- Спальный корпус (администратор);

- Отдел по воспитательной работе (администратор);

- МСЧ (ст. медсестра, медсестра);

- СОЛ «Искра» (администратор);

- СК «Олимпиец» (администратор, гардеробщик, оператор котельной);

- ПБ «Олимпиец» (медсестра, контролер, ст. администратор, администратор, гардеробщик, уборщик ПСП, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, оборудования).

Режимы труда и отдыха для перечисленных категорий работающих, учетный период устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.20. Стороны утверждают перечень работ, на которых допускается разделение рабочего дня на части:

- перевозка обучающихся на автобусе;

- организация перевозок.

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

Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в удобное время:

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет;

- работнику (мужу) в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных иными федеральными законами,

- иным категориям работников в соответствии с законодательством.

3.22. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ). Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей этого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

Удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

* работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день;
* инвалидам, работникам организаций - не менее 30 календарных дней;
* педагогическим работникам в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.23.Заместителю директора по СР, тренерам, старшему инструктору-методисту, инструкторам-методистам, осуществляющим спортивную подготовку, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней в соответствии с Постановлением Кабинета Министров РТ от 4 октября 2018 г. № 902;

3.24. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам ГБПОУ «КазУОР»:

- работникам с ненормированным рабочим днем – 10 календарных дней, заведующему МСЧ – 14 календарных дней в соответствии с Перечнем должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день (статья 119 ТК РФ);

* отдельным категориям медицинских работников в соответствии с постановлением Правительства РФ от 06.06.2013 № 482 «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников».

3.25. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за [детьми-инвалидами](garantF1://10064504.103) по его письменному [заявлению](garantF1://70750564.2) предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается Постановлением Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.26. Работодатель обязуется предоставлять матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, очередной отпуск в летний период с апреля по сентябрь.

3.27. В соответствии со статьей 128 ТК РФ, работнику по его письменному заявлению может при наличии уважительных причин быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность такого отпуска определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

* + работникам для прохождения медицинских осмотров для установления инвалидности, а также в случаях по заключению лечебно-профилактического органа7календарных дней;
  + работникам для санаторно-курортного лечения 14 календарных дней;
  + работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
  + работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

3.29. Работодатель предоставляет дополнительные дни с сохранением среднего заработка и места работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья:

- 2 рабочих дня 1 раз в год - работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет;

- 1 рабочий день 1 раз в 3 года – иным работникам.

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

**РАЗДЕЛ 4.**

**ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ**

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров.

4.1. При заключении трудового договора с тренерами и спортсменами необходимо руководствоваться статьей 348.2 ТК РФ.

4.2. В штатном расписании ГБПОУ «КазУОР» прописаны должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

4.3. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 ТК РФ, обязательными условиями для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;

- обязанности работодателя обеспечить проведение углубленного медицинского обследования спортсмена, не реже двух раз в год.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из законных представителей, а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет.

4.4. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в ГБПОУ «КазУОР», регламентирующими трудовые отношения.

4.5. Работодатель предусматривает следующие дополнительные гарантии и компенсации спортсменам и тренерам:

- проведение восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;

- в случае спортивной дисквалификации спортсмена, ему предоставляются дополнительные гарантии в соответствии с трудовым договором;

- спортсмены и тренеры в период участия в спортивных мероприятиях обеспечиваются питанием за счет работодателя;

- социально-бытовое обслуживание осуществляется на условиях, определенных трудовым договором со спортсменом, тренером;

- спортсмены, тренеры и члены их семей могут быть обеспечены служебным жилым помещением на период действия трудового договора;

- спортсменам и тренерам осуществляется компенсация транспортных расходов, связанных с участием в спортивных мероприятиях;

- дополнительное медицинское обеспечение осуществляется на условиях, определенных трудовым договором со спортсменом;

- внеочередные медицинские осмотры тренера, спортсмена осуществляются за счет средств Работодателя в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанных медицинских осмотров;

- в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности спортсмена в период действия трудового договора помимо предусмотренных законодательством выплат ему осуществляются дополнительные денежные выплаты спортсмену в размере 5000 рублей в месяц;

- Работодатель осуществляет за свой счет обучение спортсмена, тренера в организациях отрасли, осуществляющих образовательную деятельность;

- Работодатель обязан проводить повышение квалификации тренеров не реже чем один раз в четыре года;

- дополнительное пенсионное страхование осуществляется на условиях, определенных трудовым договором.

4.6. Тренеры пользуются следующими правами:

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

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

3) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;

4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами ГБПОУ «КазУОР», к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;

5) право на участие в управлении ГБПОУ «КазУОР», в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом ГБПОУ «КазУОР»;

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

7) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

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

9) иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами ГБПОУ «КазУОР», трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

4.8. Тренерам и иным специалистам ГБПОУ «КазУОР», участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, сохраняется заработная плата в указанный период.

4.9. В трудовой договор, заключаемый с тренером, включаются следующие обязанности:

- по соблюдению общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, а также по принятию мер по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

- по осуществлению деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечению в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в ГБПОУ «КазУОР» программой спортивной подготовки;

- по соблюдению правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

- о необходимости уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

- по применению методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов тренировочного процесса;

- по учету особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдению специальных условий, необходимых для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействию при необходимости с медицинскими организациями;

- по прохождению аттестации в порядке, установленном действующим законодательством;

- по прохождению в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

- по прохождению в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

- по соблюдению устава ГБПОУ «КазУОР», не нарушать локальные нормативные акты ГБПОУ «КазУОР» (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

## РАЗДЕЛ 5.

## ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с ТК РФ, Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 г. N 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», Соглашением о минимальной заработной плате в Республике Татарстан(далее – МЗП).

5.2. Системы оплаты труда, уста­навливаются согласно Положению об оплате труда с учетом мнения Проф­союзного комитета (статья 135 ТК РФ).

5.3. Работодатель обеспечивает реализацию мер по соблюдению сроков выплаты заработной платы.

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

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

5.6. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 2 месяцев со дня перевода; при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, – до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника*.*

5.7. Оплата труда руководителей структурных подразделений, специалистов и других работников производится на основе должностных окладов. Размер должностного оклада, устанавливаемый работнику, не может быть ниже размера, предусмотренного в Положении об оплате труда.

5.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или)опасными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета в порядке, установленном [статьей 372](#sub_372) ТК РФ, трудовым договором (статья 147 ТК РФ).

5.9. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) работнику выплачивается доплата в размере 20 % часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) (статья 154 ТК РФ)*.*

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

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

5.12. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положению о материальных поощрениях и материальной помощи работникам ГБПОУ «КазУОР», Положению о порядке формирования и расходования внебюджетных средств на заработную плату, доплаты и надбавки работникам ГБПОУ «КазУОР».

5.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего ра­ботника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, но не ниже 20 % от заработной платы по основному месту работы.

5.14. Работникам, направляемым в служебную командировку, служебную поездку возмещаются все связанные с ней расходы.

5.15. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме, посредством электронной почты каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока для выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.16. Работодатель обязуется:

* выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 15 и 30 числа каждого месяца.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ);
* производить индексацию сумм задержанной заработной платы вследствие инфляционных процессов в размере 2% (не ниже величины инфляции) (постановление Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2);
* оплачивать время в случае приостановки работы работником в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней в размере средней заработной платы;

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

- при увольнении работника выплата всех причитающихся ему сумм производить 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).

5.17. Профсоюзный комитет обязуется:

* осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации;
* вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
* требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
* обращаться в Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан с требованием о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;
* содействовать обращению работников в комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;
* представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
* контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через Комиссию по трудовым спорам, суд.

**РАЗДЕЛ 6.**

**ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

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

6.1. Работодатель обязуется:

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

* предусматривать меры по квотированию рабочих мест для молодежи, по обеспечению первого рабочего места выпускникам образовательных организаций всех уровней профессионального образования;
* практиковать стажировки выпускников образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования;
* организовать процесс непрерывного развития работников на базе образовательных заведений и на рабочих местах в целях повышения квалификации кадров (не реже 1 раза в 5 лет);
* использовать внутрипроизводственные резервы ГБПОУ «КазУОР» для сохранения рабочих мест с учетом мнения Профсоюзного комитета, в этих целях:

- приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники ГБПОУ «КазУОР».

6.1.2. В части обеспечения занятости работников:

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

* сообщать в письменной форме в органы службы занятости при введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (статья 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»);

- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в ГБПОУ «КазУОР» и через органы службы занятости;

* рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры ГБПОУ «КазУОР», её реорганизации, ликвидации или приватизации, а также при сокращении численности и штата, с участием Профсоюзного комитета;
* сообщать в письменной форме в органы службы занятости и Профсоюзному комитету при принятии решения о ликвидации организации либо прекращении деятельности, сокращении численности или штата работников ГБПОУ «КазУОР» и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий(статья 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», статья 82 ТК РФ).

6.1.3. В части обеспечения мер социальной защиты временно незанятых работников:

* + обеспечить сохранение высвобождаемым работникам в период последних 2-х месяцев режима непол­ного рабочего времени;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме категорий, указанных в статье 179 ТК РФ, следующих работников:

* лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до назначения пенсии);
* проработавших в ГБПОУ «КазУОР» свыше 10 лет;
  + предоставлять свободное от работы время лицам, получившим уведомление о высвобождении в связи с сокраще­нием численности, штата, не ме­нее 2 часов в неделю для поиска работы с сохранением средней заработной платы.

6.2. Профсоюзный комитет обязуется:

* осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
* способствовать формированию в ГБПОУ «КазУОР» системы, обеспечивающей обучение работников в течение всей трудовой деятельности;
* участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в ГБПОУ «КазУОР»;
* осуществлять контроль за привлечением на постоянные рабочие места работников по бессрочным трудовым договорам;
* вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;
* инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в ГБПОУ «КазУОР»;
* выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.;
* обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
* принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

## 

## РАЗДЕЛ 7.

## ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

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

7.1.2. Внедрять Систему управления охраной труда на основании требований межгосударственного стандарта ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

7.1.3. Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда на основании «Типового перечня ежегодно реализуемых Работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 01.03.2012 № 181н.

7.1.4. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда согласно ежегодно принимаемой сметы расходов на охрану труда в раз­мере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 226 ТК РФ).

7.1.5. Провести специальную оценку условий труда со 100 % охватом рабочих мест.

# Ознакомить работников с результатами специальной оценки условий труда под роспись. Контролировать выполнение Перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда (статья 212 ТК РФ, [Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»](garantF1://70452676.0)).

7.1.6. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов в сроки, установленные нормативными правовыми актами по охране труда (статьи 212, 219, 225 ТК РФ, постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Министерства образования Российской Федерации от 13.01.2003 № 1/29)**.**

7.1.7. Обеспечить за счет собственных средств:

- проведение медицинского осмотра работников ГБПОУ «КазУОР» в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом (статья 213 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 № 302н;

- прохождение не реже одного раза в пять лет работниками, занятыми на работах с вредными и (или) опасными веществами и производственными факторами и работниками, имеющими (имевшими) заключение о предварительном диагнозе профессионального заболевания, лицами со стойкими последствиями несчастных случаев на производстве периодического медицинского осмотра в центре профпатологии (статья 37 приказа Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н;

- своевременное приобретение и в полном объеме выдачу работникам прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты согласно Типовым нормам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, контроль за правильностью их применения работниками, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену (статья 221 ТК РФ, приказ Минздрава России от 01.06.2009 № 290н);

- выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств (статья 221 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010№ 1122н);

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

7.1.8. Обеспечить соответствующие требованиям ГОСТ 12.1.005-88 «ССБТ. Общие санитарно-гигиенические требования к воздуху рабочей зоны» и СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» оптимальные (или допустимые) показатели микроклимата на рабочих местах всех видов производственных и служебных помещений.

7.1.9. Обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Совета Министров - Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 и Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7.

7.1.10. Не допускать применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статьи 253, 265 ТК РФ, постановления Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №№ 162, 163).

7.1.11. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

- принимать участие в организации и проведении Всероссийских Дней защиты от экологической опасности под девизом «Экология – Безопасность – Жизнь»;

- регулярно информировать работников ГБПОУ «КазУОР» о состоянии окружающей среды.

7.3. Работодатели обеспечивают предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статьи 219 ТК РФ.

7.4. Работодатель обеспечивает:

# - введение должности специалиста по охране труда (статья 217 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.05.2012 № 559н);

- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением раздела Коллективного договора об охране труда (статьи 212, 370 ТК РФ);

- работу кабинетов охраны труда, оформление уголков охраны труда, стендов в соответствии с Рекомендациями по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 № 7.

7.5. Работодатель:

- регулярно рассматривает на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросы выполнения плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, состояния охраны труда в структурных подразделениях и информирует работников о принимаемых мерах;

**-** учитывает результаты работы по обеспечению промышленной безопасности, безопасности энергоустановок и сетей, профилактике аварийности и травматизма при рассмотрении мер материального и морального поощрения, а также дисциплинарного воздействия на работников ГБПОУ «КазУОР»;

**-** учитывает при аттестации руководящих работников и специалистов, рабочих кадров состояние организации и проведения опасных видов работ, локализации и ликвидации аварийных ситуаций, вопросов охраны труда, соблюдение ими требований безопасности труда, исполнения производственной дисциплины.

7.6. Работодатель участвует в реализации социальных программ, направленных на поддержание здоровья работников, включая профилактику социально значимых заболеваний, в том числе заболеваний, вызванных вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции), обеспечивает вакцинацию работников от вирусных инфекций.

# 7.7. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе проведение физкультурных и спортивных мероприятий, а также мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (Указ Президента Российской Федерации от 24.03.2014 № 172 «О Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне» (ГТО)», приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 16.06.2014 № 375н «О внесении изменения в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).

7.8. Работники обязуются:

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

7.8.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.8.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.8.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.8.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения ГБПОУ «КазУОР» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.9. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.10. Работники имеют право на прохождение диспансеризации в порядке, установленном законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации в сфере охраны здоровья. В день прохождения диспансеризации работник по письменному заявлению освобождается от работы на время, соответствующее одному полному рабочему дню. На время прохождения диспансеризации за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы. Работники вправе получать освобождение от работы для прохождения диспансеризации не чаще, чем один раз в три года.

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

7.11. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда в ГБПОУ «КазУОР», обязательным применением работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, выдаваемых работникам. Вносит предложения об устранении выявленных нарушений требований в области охраны труда;

- участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на всех этапах её работы, в том числе при назначении гарантий и компенсаций работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- участие в работе постоянно действующих комиссий по другим аспектам охраны труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда;

- оказание необходимой консультативной помощи работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

- контроль за целевым расходованием средств на охрану труда;

- участие в разработке плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации, программ по улучшению санитарно-экологической обстановки на предприятии;

- регулярное рассмотрение на совместных заседаниях с администрацией ГБПОУ «КАзУОР» вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев и профессиональных заболеваний, мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах и по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»;

- участие в проведении мероприятий, направленных на пропаганду и поддержание здоровья, доведение до работников информации о ВИЧ-инфекции, снижение и ликвидацию дискриминации людей, живущих с ВИЧ.

## РАЗДЕЛ 8.

**СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ**

8.1. Стороны обязуются для осуществления работы по социальному страхованию образовать комиссию (избрать уполномоченного) по социальному страхованию из представителей Работодателя и работников в соответствии с Типовым положением по комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию, утвержденным приказом Фондом социального страхования Российской Федерации 15.07.1994 № 556а.

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

- гарантирует работникам – членам комиссии по социальному страхованию сохранение места работы (должности) и среднего заработка на время выполнения обязанностей членов комиссии в соответствии с утвержденным Положением о комиссии (уполномоченном) по социальному страхованию;

- обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии со статьями 227, 228, 229, 230 231 ТК РФ, Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 года № 73, Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 года № 967;

- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан (далее – РО ФСС РФ по РТ) о факте несчастного случая на производстве;

- готовит и передает в соответствующий филиал РО ФСС РФ по РТ документы (или их заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

- направляет по согласованию с РО ФСС РФ по РТ до 20 % сумм страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на проведение предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников (в соответствии с требованиями ежегодно издаваемого приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации);

- обеспечивает через Профсоюзный комитет организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей.

8.3. В целях предоставления работникам ГБПОУ «КазУОР» предпенсионного возраста и работникам, получателям пенсии льгот, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, работодатель обязуется проводить работу по реализации части 11 статьи 10 Федерального закона от 03.102018 года № 350-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам назначения и выплаты пенсий», в том числе:

- обмен информацией, в части представления по запросу Работодателя сведений о работниках предпенсионного возраста и работниках, являющихся получателями пенсии в электронной форме, между органами Пенсионного фонда Российской Федерации и организацией на основании заключенного Соглашения об информационном взаимодействии.

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

## 8.5. Работодатель способствует оформлению работающим полисов обязательного медицинского страхования.

## 8.6. Профсоюзный комитет:

* осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;
* проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении;
* осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в ОПФ РФ по РТ сведений о стаже и заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот;
* участвует совместно с администрацией ГБПОУ «КазУОР» в осуществлении мероприятий по санаторно-курортному лечению, оздоровлению работников и членов их семей;
* проводит совместно с Работодателем работу по реализации Федерального закона от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
* содействует реализации Работодателем превентивных мер по предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукцией, пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;
* принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в РО ФСС РФ по РТ документов, необходимых для назначения выплат по обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* осуществляет общественный контроль за целевым использованием Работодателем страховых взносов, выделенных РО ФСС РФ по РТ на проведение профилактических мероприятий по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами.

**РАЗДЕЛ 9.**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

9.1. В целях рационального использования потенциала работников, обеспечения социальной стабильности и защищенности работников, членов их семей, неработающих пенсионеров Работодатель и Профсоюзный комитет договорились совместно разрабатывать и осуществлять социальные программы и реализовывать социальные льготы, гарантии и компенсации, установленные настоящим Коллективным договором.

9.2. Помимо гарантий и компенсаций, предусмотренных действующим законода­тельством (государственные пособия, компенсационные выплаты), работодатель при наличии финансовых средств может производить выплату материальной помощи нуждающимся работникам (согласно Положению о материальных поощрениях и материальной помощи работникам ГБПОУ «КазУОР», Положению о порядке формирования и расходования внебюджетных средств на заработную плату, доплаты и надбавки работникам ГБПОУ «КазУОР»).

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

**РАЗДЕЛ 10.**

**СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

10.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии ГБПОУ «КазУОР», а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи Работодатель осуществляет мероприятия, направленные на социальную защиту молодежи ГБПОУ «КазУОР».

10.2. Для обеспечения в ГБПОУ «КазУОР» социальной защиты молодежи стороны Коллективного договора договорились:

* содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

10.3. Работодатель обязуется:

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

10.4. Профсоюзный комитет обязуется:

* использовать нормативную правовую базу для усовершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
* проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни.

**РАЗДЕЛ 11.**

**ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

11.1. Работодатель и Профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, взаимного сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Татарстан, Трудовым кодексом Российской Федерации и другими законодательными актами.

Работодатель признает Профсоюзный комитет ГБПОУ «КазУОР» в лице Будрейко И.И.(председателя профкома) и его представителей единственным пол­номочным представителем работников.

11.2. Работодатель обязуется:

* производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержа­ние профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечислять на счет Профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Предусмотреть данный порядок удержания и перечисления денежных средств для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем. (В случае прохождения процедур банкротства (ликвидации предприятия) перечисление членских профсоюзных взносов производится одновременно с выплатой заработной платы);
* оказывать содействие Профсоюзному комитету в их деятельности (статья 377 ТК РФ);
* гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав Профсоюзного комитета и не освобожденным от основной работы;
* обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации ГБПОУ «КазУОР», в комиссии по трудовым спорам;
* информировать Профсоюзный комитет обо всех изменениях (экономи­ческих, финансовых, структурных, организационных), которые могут привести к нарушению реализации Коллективного договора, не позже чем за 7 дней до их при­нятия, предоставлять все документы, необходимые для объективной оценки ситуации;
* предоставить Профсоюзному комитету в бесплатное пользование поме­щение, оргтехнику, средства связи, транспорт и др. (статья 377 ТК РФ);
* предоставлять членам профсоюза и профсоюзных органов необходимое время с условием сохранения места работы и среднего заработка для выпол­нения общественных обязанностей (участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, в работе пленумов, президиумов и комиссий, на период профсоюзной учебы, а также при проведении спортивно-культурных мероприятий профсоюзов) за счет средств ГБПОУ «КазУОР»;
* проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям рабо­ты, в том числе за счет средств ГБПОУ «КазУОР».

11.3. Профсоюзный комитет обязуется:

* способствовать росту производительности труда, укреплению трудовой дисциплины, оказывать Ра­ботодателю всестороннюю поддержку в этих вопросах;
* контролировать соблюдение законности условий найма, увольнения, оп­латы труда, охраны труда;
* предоставлять бесплатную юридическую помощь членам профсоюза;
* информировать Работодателя о нарушениях им условий Коллективного договора, отраслевого и других соглаше­ний, направлять ему представления об устранении обнаруженных нарушений;
* осуществлять правоприменительную практику в защите трудовых прав работников на основе обращений в комиссии по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда в Республике Татарстан, судебные органы и органы прокуратуры;
* не допускать ситуацию не перечисления Работодателем членских профсоюзных взносов при выплате работникам заработной платы, а при возникновении такой ситуации использовать все имеющиеся способы, включая обращение с иском в арбитражный суд, для решения вопроса по их перечислению.

**РАЗДЕЛ 12.**

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Стороны коллективного договора признают и обязуются выполнять положения настоящего Коллективного договора, республиканского, отраслевого соглашения (далее – соглашения).

В случае если стороны соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в течение 30 рабочих дней провести переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в Коллективный договор.

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

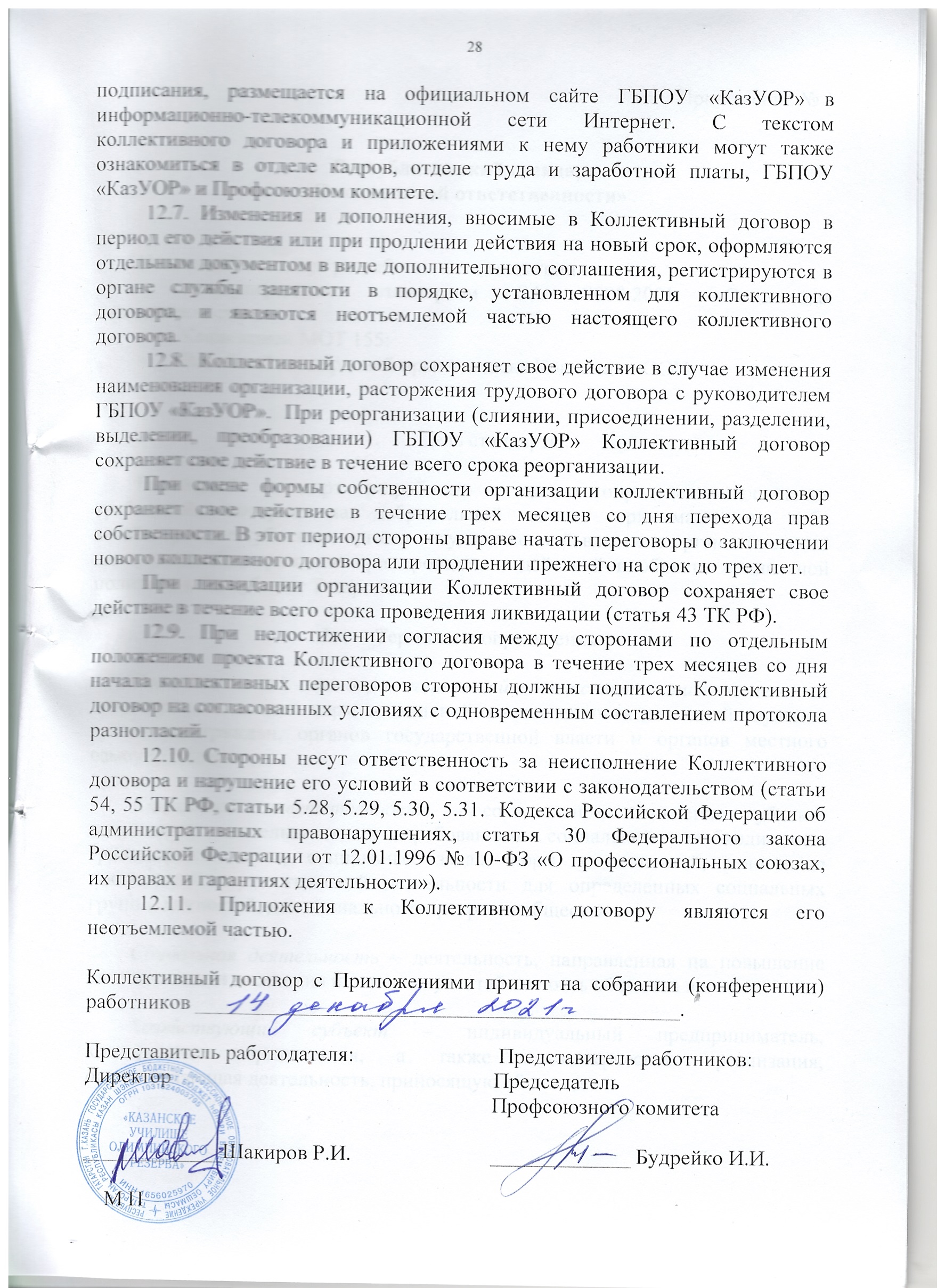
12.3. Профсоюзный комитет до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканскийотраслевой профсоюзный орган.

12.4. В течение семи дней после подписания настоящего Коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган службы занятости (статья 50 ТК РФ, Постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 27.06.2007 № 258).

Профсоюзный комитет осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации Коллективного договора.

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

12.6. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента



Приложение № 1

**Республиканский стандарт**

**«О социальной ответственности»**

Настоящий стандарт разработан в соответствии с:

• международным стандартом SA 8000:2001 «Социальная ответственность»;

• Конвенцией МОТ 155;

• Всеобщей декларацией прав человека Конвенции ООН.

1. Цель стандарта

Настоящий стандарт разработан с целью определения основных требований, которые на добровольной основе принимают на себя хозяйствующие субъекты, органы государственной власти и органы местного самоуправления, граждане при проведении действий в области социальной политики в Республике Татарстан.

1. Термины и определения

*Республиканский стандарт* *социальной ответственности* – модельный документ с описанием норм социальной ответственности для хозяйствующих субъектов, граждан, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

*Социальная ответственность –* сознательное отношение субъекта социальной деятельности к требованиям социальной необходимости, гражданского долга, социальных задач, норм и ценностей, понимание последствий осуществляемой деятельности для определенных социальных групп и личностей, для социального прогресса общества.

*Социальная деятельность* – деятельность, направленная на повышение качества жизни населения и социальную стабильность общества в целом.

*Хозяйствующий субъект* – индивидуальный предприниматель, коммерческая организация, а также некоммерческая организация, осуществляющая деятельность, приносящую ей доход.

3. Требования к социальной ответственности

3.1. Хозяйствующий субъект

3.1.1. Хозяйствующий субъект добровольно принимает на себя обязательства по применению настоящего стандарта в своей деятельности и декларирует соблюдение его норм.

3.1.2. Хозяйственная, производственная и социальная политика хозяйствующего субъекта является открытой для каждого работника и доводится до него своевременно и в полном объеме.

3.1.3. Хозяйствующий субъект:

- на основании заключенных договоров с учреждениями начального и среднего профессионального образования создает необходимые условия, в том числе предоставляет производственные площади, оборудование, инструмент, материалы, документацию, консультации специалистов-практиков, для успешного прохождения производственной практики учащихся;

- поддерживает непрерывное образование своих работников, в том числе в системе начального, среднего, высшего и дополнительного профессионального образования;

- обеспечивает безопасные условия труда, принимает меры, направленные на сохранение здоровья работников, предотвращение несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- обеспечивает месячную заработную плату работнику, отработавшему за этот период норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже стоимостной величины минимального потребительского бюджета в Республике Татарстан;

- включает нормы данного стандарта в коллективные и трудовые договоры при подтверждении (декларировании) соответствия своей деятельности настоящему стандарту;

- обеспечивает своим работникам доступ к информации на соответствие деятельности хозяйствующего субъекта настоящему стандарту в рамках действующего законодательства;

- разрабатывает и реализует социальные программы для своих работников;

- участвует в разработке и реализации социальных программ и проектов для населения и общественных организаций, государственных и муниципальных учреждений, расположенных на территории муниципальных образований;

- осуществляет благотворительную деятельность на основе добровольности и свободы выбора ее целей;

- поддерживает права работников на создание профессиональных союзов и заключение коллективных договоров;

- не должен применять или поддерживать дискриминацию при найме на работу, оплате труда, предоставлении доступа к обучению, повышении в должности, увольнении или выходе на пенсию по признакам национальной принадлежности, вероисповедания, инвалидности, пола, сексуальной ориентации, принадлежности к какой-либо организации, политических взглядов или возраста.

3.1.4. Хозяйствующий субъект не должен:

- препятствовать осуществлению права персонала выполнять свои потребности, связанные с национальной принадлежностью, вероисповеданием, инвалидностью, полом, сексуальной ориентацией, принадлежностью к какой-либо организации или политическими взглядами;

- использовать или поддерживать психологическое, физическое насилие или словесные оскорбления в отношении работников.

* 1. Граждане
     1. Граждане, добровольно принимая на себя обязательства настоящего стандарта, в своей деятельности проявляют добросовестное отношение к выполнению гражданского долга, активно подключаются к решению социальных задач, поддерживают реализацию социальных норм и ценностей, содействуя тем самым развитию общественных благ и гражданского общества в Республике Татарстан.
     2. Трудоспособные граждане добровольно стремятся принимать необходимые меры по своему трудоустройству.

Граждане обязаны осуществлять налоговые платежи в установленном порядке. При невыполнении этого условия граждане будут компенсировать расходы на социальные услуги, предоставляемые на бесплатной основе, в случае установления такого порядка нормативными правовыми актами.

3.3. Органы власти

* + 1. Органы государственной власти и органы местного самоуправления:

Обеспечивают:

- эффективное функционирование отраслей социальной инфраструктуры (образование, здравоохранение, культура), выполнение требований к стандартам предоставления социальных услуг, создания конкурентной среды в этих сферах деятельности, выполнения государственных гарантий предоставления социальных услуг;

- своевременную выплату и индексацию заработной платы работников бюджетной сферы, а также принимают меры по сокращению отставания оплаты труда работников бюджетной сферы от среднего уровня по республике;

контролируют соблюдение государственных социальных стандартов и расходование бюджетных средств, предназначенных на социальные нужды.

* + 1. Органы государственной власти:

- создают условия и обеспечивают право получения населением социальных услуг высокого качества;

- организуют регулярное формирование и ведение реестра публичных приоритетов;

- регулярно и в полном объеме публикуют информацию о результатах своей деятельности в соответствии с Федеральным законом от 09.02.2009 №8-ФЗ «Об обеспечении доступа к информации о деятельности государственных органов и органов местного самоуправления»;

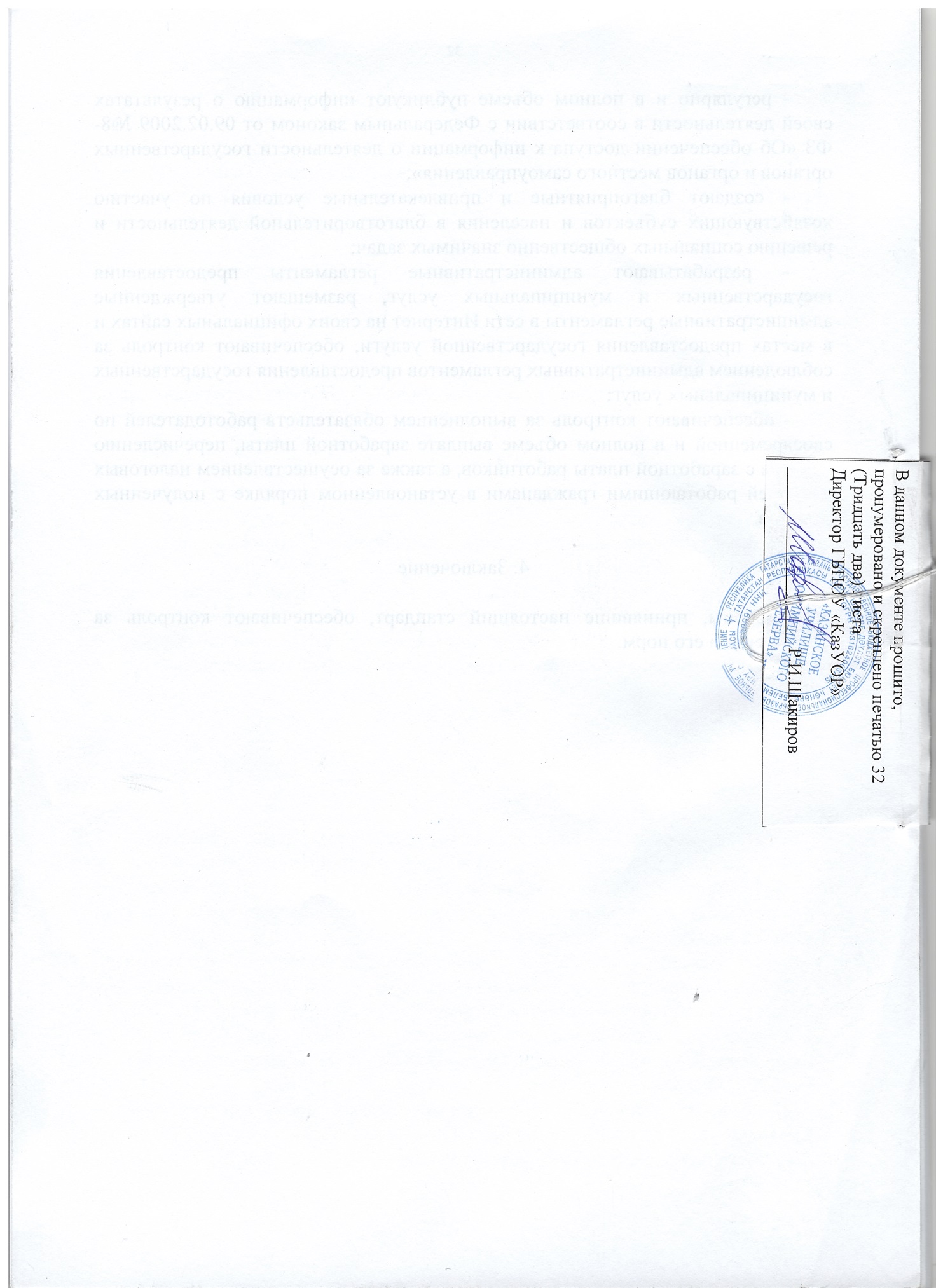
- создают благоприятные и привлекательные условия по участию хозяйствующих субъектов и населения в благотворительной деятельности и решению социальных общественно значимых задач;

- разрабатывают административные регламенты предоставления государственных и муниципальных услуг, размещают утвержденные административные регламенты в сети Интернет на своих официальных сайтах и в местах предоставления государственной услуги, обеспечивают контроль за соблюдением административных регламентов предоставления государственных и муниципальных услуг;

- обеспечивают контроль за выполнением обязательств работодателей по своевременной и в полном объеме выплате заработной платы, перечислению налогов с заработной платы работников, а также за осуществлением налоговых платежей работающими гражданами в установленном порядке с полученных доходов.

4. Заключение

Стороны, принявшие настоящий стандарт, обеспечивают контроль за выполнением его норм.

****