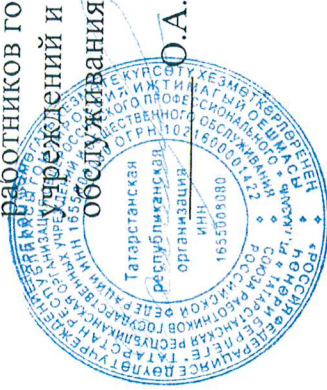


СОГЛАСОВАНО:

Председатель Татрескома профсоюза
работников государственных
учреждений и общественного
обслуживания



О.А. Калашникова

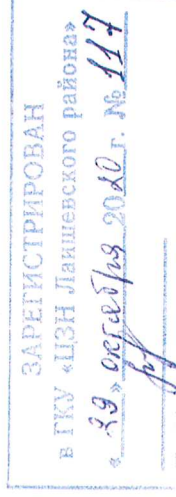
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного автономного учреждения «Молодежный центр «Волга»
на 2020-2023 годы



от Работодателя
Директор ГАУ «МЦ «Волга»
М. Мингулов

Номер и дата
уведомительной
регистрации



РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное автономное учреждение «Молодежный центр «Волга» в лице директора Мингулова Рамиля Минвизыховича, именуемого далее «Работодатель», и работники Государственного автономного учреждения «Молодежный центр «Волга», представителем которых является первичной профсоюзной организации ГАУ «МЦ «Волга», в лице Сагдиевой Лилии Ароматовны, 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-XI «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»;

- Отраслевым соглашением между Татарстанским республиканским комитетом Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской и Министерством по делам молодежи Республики Татарстан на 2018 – 2021 годы;

- Республиканским Соглашением между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2019-2020 годы (далее – Республиканское соглашение);

- 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 организации (далее – организация), 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 организации, 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 организации, 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;
- на членов семей работников и неработающих пенсионеров, вышедших на пенсию с данной организации (в части специально оговоренных льгот).

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.

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 организации, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, размещения информации на стендах, сайте учреждения и др.).

1.9. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- представлять интересы работников – членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива организации;

- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.10. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется его сторонами и 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 организации во всероссийском конкурсе «Российская организация высокой социальной эффективности».

2.2. В этих целях Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников;
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами;
- содействовать формированию и развитию института наставничества в организации;
- проводить подготовку, переподготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в том числе при введении профессиональных стандартов);
- предоставлять Профсоюзному комитету информацию, необходимую для заключения коллективного договора и осуществления контроля выполнения (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 учреждением 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 организации, при проведении мероприятий, связанных с внедрением профессиональных стандартов (статьи 82, 196 ТК РФ);

- 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 сообщить 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, Республиканским, Отраслевым соглашениями и настоящим Коллективным договором (главы 10, 11 ТК РФ), должностной инструкцией, локальными нормативными актами организации.

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;

закключать 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 документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа 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 организации 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 (статья 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 организации и призванных на военную службу (направленных на заменяющую её альтернативную гражданскую службу) и вновь принятых на работу в организацию 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.

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, например, для:

- лиц, частично утративших трудоспособность по вине организации;
- женщин с двумя и более детьми дошкольного возраста.

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

- для педагогических работников - не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ);
- для женщин, работающих в сельской местности – не более 36 часов в неделю (статья 263.1 ТК РФ).

3.13. 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.

3.14. 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, 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.

3.15. 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 организации.

3.16. 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»).

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

3.18. Суммированный учет рабочего времени вводится для работников режим, рабочего времени отличающейся от общих правил, действующих у Работодателя. Продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы, время отдыха, количество рабочих дней и выходных дней определяется Графиком работы и отдыха, утвержденным Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за учетный период. Графики работы и отдыха доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

Перечень должностей (профессий), режим рабочего времени отличающейся от общих правил, действующих в учреждении, является неотъемлемым приложением Правилам внутреннего трудового распорядка.

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

3.20. Работодатель предоставляет работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, возможность использования специальных перерывов в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка. Для этого оборудуется специальное отопляемое помещение в местах производства работ. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате (статья 109 ТК РФ).

3.21. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации 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.

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.

3.22. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет 28 календарных дней (статья 115 ТК РФ).

3.23. Удлинённый ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

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

3.24. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам организаций:

- работникам с ненормированным рабочим днем – 5 календарных дней, в соответствии с Положением о ненормированном рабочем дне.

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

3.25. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. 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 вправе при наличии финансовых возможностей предоставить оплачиваемый дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам:

- по случаю бракосочетания - 3 день;
- по случаю бракосочетания своих детей - 1 день;
- по случаю рождения ребенка - 1 день;
- по случаю смерти близких родственников - 3 день;
- в связи с проходами сыновей на срочную службу по призыву - 1 день;
- в связи с проходами ребенка в школу 1 сентября – 1 день.

3.27. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом с учетом финансовых возможностей вправе предусматривать:

- предоставление работникам, проработавшим в течение года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);
- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

3.28. Работодатель предусматривает преимущественное право на предоставление матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет, очередных отпусков в летний период с апреля по сентябрь.

3.29. 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.

3.30. 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 органа 3 календарных дня;

- работникам для санаторно-курортного лечения 14 календарных дней.

3.31. 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.

ОПЛАТА ТРУДА

4.1. Стороны коллективного договора договорились о безусловном выполнении норм по оплате труда в соответствии с ТК РФ, обязательствами Республиканского соглашения и Соглашения о минимальной заработной плате в Республике Татарстан.

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

4.3. Работодатель обеспечивает реализацию мер по соблюдению сроков выплаты заработной платы и её индексации в связи с ростом потребительских

цен на товары и услуги.

4.4. 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 зарплаток равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

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

4.6. 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.

4.7. 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.

4.8. 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 ТК РФ, трудовым договором (статья 147 ТК РФ).

4.9. Доплаты за условия труда при повременной оплате устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда за фактически отработанное время на рабочих местах с условиями труда, отклоняющимися от нормальных.

4.10. 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).

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

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

4.13. Оплата времени простоя производится в соответствии со статьей 157 ТК РФ.

4.14. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положению о премировании.

4.15. Вознаграждение за результаты работы организации за год выплачивается в соответствии с Положением о порядке и условиях выплаты данного вознаграждения.

4.16. Работникам организации выплачивается вознаграждение за выслугу лет в соответствии с Положением о порядке выплаты данного вознаграждения.

4.17. Работникам, имеющим научную степень (доктора, кандидата наук) по профилю работы в соответствующей должности в организации устанавливаются ежемесячные доплаты в размере 20 % от должностного оклада.

4.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, но не ниже 20 % от заработной платы по основному месту работы (статья 151 ТК РФ).

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

4.20. При выплате заработной платы Работодатель извещает в письменной форме 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.

4.21. Работодатель обязуется:

- выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца, 5 и 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ);
- 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).

4.22. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль реализации прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами трудового законодательства Российской Федерации, обязательствами Республиканского соглашения;
- 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 5.

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.

5.1. Работодатель обязуется:

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

- выделять, а в случае необходимости создавать, рабочие места для трудоустройства инвалидов, в соответствии с установленными квотами (Закон Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите»);
 - ежемесячно представлять в органы службы занятости информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), созданных или выделенных рабочих местах для трудоустройства инвалидов в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов, включая информацию о локальных нормативных актах, содержащих сведения о данных рабочих местах, выполнении квоты для приема на работу инвалидов;
 - 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;
 - использовать внутрипроизводственные резервы организации 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 организации.
- 5.1.2. 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»);

- разработать Программу содействия занятости высвобождаемых работников, принять и обеспечить ее выполнение, обратив особое внимание на:
 - ✓ сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

- ✓ обеспечение опережающего обучения 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 органы службы занятости;

- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, 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 организации 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);

- разработать совместно с Профсоюзным комитетом Программу (План) оптимизации численности персонала, обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации.

5.1.3. 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 организации 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.

5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
- способствовать формированию в организации системы, обеспечивающей обучение работников в течение всей трудовой деятельности;
- участвовать в разработке мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;
- 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 организации;
- оказывать содействие в организации общественных работ и осуществлять контроль за своевременной и полной оплатой труда участвующих в них работников;
- 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 6.

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

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

6.1.2. 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».

6.1.3. 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.

6.1.4. 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).

6.1.6. 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»).

6.1.7. Провести обучение и проверку знаний по охране труда работников, руководителей и специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитетов (комиссий) по охране труда 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).

6.1.8. Обеспечить за счет собственных средств:

- проведение медицинского осмотра работников организации 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).

6.1.9. 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.

6.1.10. 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.

6.1.11. 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).

6.1.12. 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.

6.2. 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»;
- разработать программы по улучшению санитарно-экологической обстановки в организации;
- включать в программы обучения уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда вопросы экологической безопасности и охраны окружающей природной среды;
- регулярно информировать работников организации о состоянии окружающей среды.

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

6.4. Работодатель обеспечивает:

- создание служб охраны труда или введение должности специалиста по охране труда (статья 217 ТК РФ, приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.05.2012 № 559н) и приведение численности ее сотрудников в соответствие с Межотраслевыми нормативами численности работников службы охраны труда в организациях, утвержденными постановлением Минтруда России от 22.01.2001 № 10;
- создание на паритетной основе комитета (комиссии) по охране труда и обеспечение необходимых условий для его (ее) работы в соответствии со статьей 218 ТК РФ и Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.06.2014 № 412н;
- проведение контроля совместно с Профсоюзным комитетом (уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда профессиональных союзов) 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);
- гарантии прав деятельности и создание необходимых условий для работы

уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и предоставление им времени (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них общественных обязанностей в соответствии с Рекомендациями по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.1994 № 30 и Типовым положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профессионального союза, утвержденным постановлением Исполнительного комитета Федерации Независимых Профсоюзов России от 18.10.2006 № 4-3. Обеспечение их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации;

- установление уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда дополнительных социальных гарантий: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе, дополнительное премирование в размере до 20 % от среднемесячного заработка, предоставление дополнительных дней оплачиваемого отпуска, санаторно-курортное лечение за обеспечение работ без травм и аварий на своем участке в течение квартала (полугодия, года);

- 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.

6.5. 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 организации;

- 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.

6.6. 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).

6.7. Работодатель реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, 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 изменений в Типовой перечень ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков»).

6.8. Работники обязуются:

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

6.8.2. 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.

6.8.3. 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.

6.8.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.8.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения организации 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).

6.9. 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.

6.10. 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.

6.11. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, 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 организации вопросов по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве 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 7.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

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

7.2. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, 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 комиссию по социальному страхованию организацию мероприятий по санаторно-курортному лечению и оздоровлению работников и членов их семей;
- осуществляет санаторно-курортное лечение работников за счет бюджетных ассигнований.

7.3. В целях предоставления работникам организации предпенсионного

возраста и работникам, получателям пенсий льгот, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, работодатель обязуется проводить работу по реализации части 11 статьи 10 Федерального закона от 03.10.2018 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 работников, являющихся получателями пенсии в электронной форме, между органами Пенсионного фонда Российской Федерации и организацией на основании заключенного Соглашения об информационном взаимодействии.

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

7.5. 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 организации 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 немедического 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 8.

СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. 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.

8.2. Работодатель с учетом финансовых возможностей совместно с Профсоюзным комитетом (в том числе за счет экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств) предусматривает:

- единовременные выплаты работникам, имеющих детей к 1 сентября для подготовки к детскому саду с 3-х лет и школьникам с 7 до 16 лет, включительно в размере 5000 рублей.

8.5. Работодатель вправе с учетом финансовых возможностей предусмотреть следующие выплаты:

- единовременные выплаты материальной помощи в связи с тяжелым материальным положением в размере 10000 рублей;
- единовременную выплату многодетным (имеющим 3 и более несовершеннолетних детей) в День семьи в размере 5000 руб.;
- единовременную выплату инвалидам (работающим) в декаду инвалидов в размере 5000 руб.;
- единовременные выплаты работникам, достигшим возраста 50, 55 лет – женщинам и 60 лет – мужчинам, в размере одного должностного оклада;
- выплату работникам материального вознаграждения в размере 5 000 руб. в связи с бракосочетанием и рождением ребенка;

Оказывать помощь в ритуальных услугах в связи со смертью работника ГАУ «Молодёжный центр «Волга» и близких родственников (супруга, родителей, родителей супруга, детей) в размере 7000 руб.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 3-х календарных дней;
- работникам за работу с ПЭВМ – до 3-х календарных дней. Количество дней определяется в зависимости от времени фактической работы за дисплеями и определяется на основании аттестации рабочего места;
- иным категориям работников, в соответствии с данным договором, иными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

8.6. 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 9.

СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

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

9.2. Для обеспечения в организации социальной защиты молодежи стороны Коллективного договора договорились:

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- создать совет молодых специалистов;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых специалистов;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

9.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить финансирование программы по работе с молодежью в размере, согласованном с Профсоюзным комитетом;
- разработать совместно с Профсоюзным комитетом Положение о наставничестве, в соответствии с которым организовать работу наставников;
- разработать совместно с Профсоюзным комитетом систему мер по поощрению молодых специалистов, добившихся высоких показателей в трудовой деятельности и активно участвующих в общественной работе первичной профсоюзной организации;
- сформировать кадровый резерв из молодых специалистов и программу их продвижения по службе;
- 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;
- вести целенаправленную подготовку молодых специалистов в образовательных учреждениях профессионального образования и последующим трудоустройством в учреждении.
- осуществлять за счет собственных средств мероприятия по повышению квалификации молодых специалистов;
- осуществлять профессиональную подготовку и мероприятия по повышению квалификации для женщин, вышедших из декретного отпуска и отпуска по уходу за ребенком в течение первого года работы.

9.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- создать в учреждении молодежную комиссию Профсоюзного комитета;
- 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 10.

ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

10.1. 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 ГАУ «Молодежный центр «Волга», в лице председателя профкома Сагдиевой Лилии Ароматовны и его представителей единственным полномочным представителем работников.

10.2. 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 профорганизации, Профсоюзному комитету в их деятельности (статья 377 ТК РФ);
- гарантировать в соответствии с трудовым законодательством права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегальных органов и не освобожденным от основной работы, освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы, работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа;
- обеспечивать участие представителей Профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, направленных администрации организации, 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 организации;
- проводить обучение профсоюзного актива по различным направлениям работы, в том числе за счет средств учреждения.

10.3. 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 11.

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. 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 (указать в какой срок) провести переговоры о внесении соответствующих изменений и дополнений в Коллективный договор.

11.2. 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.

11.3. Профсоюзный комитет до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в республиканский отраслевой профсоюзный орган.

11.4. 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.

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

11.6. Коллективный договор не позднее одного месяца с момента подписания, размещается на официальном сайте организации в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. С текстом коллективного договора и приложениями к нему работники могут также ознакомиться в отделе кадров, отделе труда и заработной платы, юридическом отделе организации и Профсоюзном комитете.

11.7. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются в отдельном документе в виде дополнительного соглашения, регистрируются в органе службы занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

11.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

11.9. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта Коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать Коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

11.10. Стороны несут ответственность за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с законодательством (статьи 54, 55 ТК РФ, статьи 5.28, 5.29, 5.30, 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, статья 30 Федерального закона Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах,

правах и гарантиях деятельности»).

11.11. Приложения к Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании (конференции) работников ГАУ «Молодежный центр «Волга».

Представитель работодателя:

Должность

Директор

Представитель работников:

Председатель

Профсоюзного комитета



Ф. И. О., подпись

МП

И. Сагдеев

И. Сагдеев

Ф. И. О., подпись

МП

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.

2. 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, повышению 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.

3.2. Граждане

3.2.1. 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.

3.2.2. 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

3.3.1. 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.

3.3.2. 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 работодателями гражданами в установленном порядке с полученных доходов.

4. Заключение

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

В данном документе прошито,
пронумеровано и скреплено
печатью

3.3. Мингулов Р.М. лист а
Директор ГАУ «МЦ «Волга»

Р.М. Мингулов

