

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Татарстанской
республиканской организации
Профсоюза работников
государственных учреждений и
общественного обслуживания РФ



А. Калашникова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное автономное учреждение «Молодежный центр «Волга»
(наименование учреждения)

2025-2028

Номер и дата
уведомительной
регистрации



решилось 49
08.04.2015г.

Калашникова
Т. К. Тучкова

РАЗДЕЛ 1.

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Государственное автономное учреждение «Молодежный центр «Волга» в лице директора, именуемого далее «Работодатель», и работники Государственного автономного учреждения «Молодежный центр «Волга» (далее - учреждение), представителем которых является комитет первичной профсоюзной организации ГАУ «МЦ «Волга» (далее - Профсоюзный комитет), в лице Председателя, именуемого в дальнейшем «Профсоюзный комитет».

1.2. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами ГАУ «Молодежный центр «Волга» и трудовым договором.

1.3. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения в учреждении, и заключаемым работниками и Работодателем 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 учреждения, 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 при их наличии;
- 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 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 учреждения, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, 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 учреждения;
- представлять интересы работников – членов профсоюза при их обращениях в комиссию по трудовым спорам по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов работников;

- 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 учреждения, 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 в соответствии со статьей 351.8. ТК РФ;
- 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 его 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 соблюдения 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;

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 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

3.6 В случае призыва Работника на военную службу по мобилизации, направления на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключения им контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем, приостанавливается на период прохождения Работником военной службы, службы в войсках национальной гвардии Российской Федерации или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за Работником сохраняется место работы (должность).

3.7. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (статья 65 ТК РФ).

3.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (статья 66.1 ТК РФ).

3.9. 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).

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

3.11. Трудовой распорядок учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета.

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).

3.12. 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.

3.13. 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.

3.14. 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).

3.15. 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 по среднему заработку.

3.16. 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.

3.17. 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.

3.18. 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»).

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

3.20. 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, утвержденными 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.

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

3.22. 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 отапливаемое помещение в местах производства работ. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате (статья 109 ТК РФ).

3.23. 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.

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

3.25. Удлиненный 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 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.26. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам организации:

- 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.

- председателю выборного профсоюзного органа – 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

Дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск (или его часть) по письменному заявлению работника может быть заменен денежной компенсацией.

3.27. 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.

Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году (ст. 262 ТК РФ). Правила предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней утверждены Постановлением Правительства РФ от 6 мая 2023 г. № 714 «О предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

3.28. Работодатель вправе при наличии финансовых возможностей предоставить оплачиваемые дополнительные выходные дни по семейным

обстоятельствам:

- в связи с проводами сыновей (мужей) на срочную службу по призыву и по мобилизации - 1 день;
- в связи с проводами ребенка в школу 1 сентября – 1 день.
- по случаю бракосочетания своих детей -1 день;

Непосредственно в день события.

- по случаю бракосочетания - 3 дня;
- по случаю рождения ребенка - 1 день;
- по случаю смерти близких родственников - 3 дня;

Работник имеет право использовать дни относящиеся к указанной категории, перед и при наступлении любого из событий, либо в течении 2-х месяцев после дня фактически произошедшего события.

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

- предоставление работникам, проработавшим в течение полного предыдущего календарного года без листа нетрудоспособности, оплачиваемые дополнительные выходные дни в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ);

- членам молодежного совета ГАУ «МЦ «Волга» предоставляются оплачиваемые дополнительные выходные дни в количестве 3 календарных дней.

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

3.31. 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.

3.32. 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.

3.33. Работодатель предоставляет дополнительные дни с сохранением среднего заработка и места работы при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья (статья 185.1 ТК РФ):

- 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 заработок равнялся средней заработной плате на прежнем рабочем месте.

4.5. Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется 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).

Работодатель с учетом финансовых возможностей вправе предусматривать

дополнительно оплату за работу в ночное время в размере 30% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) из внебюджетных источников.

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 соглашений;
- 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:

- 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 рабочих мест для приема на работу инвалидов и резервировании отдельных видов работ (профессий) для трудоустройства 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;

- информировать государственную службу занятости посредством размещения информации на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России»:

- о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое;

- о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя

- о принятии (об изменении, отмене) решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров;

Сроки информирования государственной службы занятости определены статьей 53. Федерального закона от 12 декабря 2023г. № 565-ФЗ «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;

- 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 объемов 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 соблюдения 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 ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

6.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

6.1.2. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

6.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.

6.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

6.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

6.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.1.11. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

6.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.1.17. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.1.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.2. Профсоюзная организация обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

6.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда.

6.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве.

6.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

6.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

6.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

6.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

РАЗДЕЛ 7.

СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

7.1. 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 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, Приказом Министерства труда и социальной

защиты РФ от 20 апреля 2022 г. N 223н "Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве";

- сообщает в течение суток в филиал Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан о факте несчастного случая на производстве;

- готовит и передает в соответствующий филиал Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан 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 Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан 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;

- 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 пенсии 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 работниках, являющихся получателями пенсии в электронной форме, между Отделением Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан 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 Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан 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 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 Отделение Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан 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 Отделением Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Республике Татарстан 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 материальной помощи 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 7000 рублей;
- 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 7000 руб.;
- единовременную выплату инвалидам (работающим) в декаду инвалидов в размере 5000 руб.;
- единовременные выплаты работникам, достигшим возраста 50, 55 лет – женщинам и 50, 60 лет – мужчинам, в размере одного должностного оклада;
- выплату работникам материальной помощи работникам в размере 7 000 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 (лиц их заменяющих), родителей супруга, детей) в размере 10000 руб.
- единовременная выплата ко Дню молодежи в размере 5000 руб.;
- единовременные выплаты к праздничным датам 8 марта и 23 февраля в размере 7000руб.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам с ненормированным рабочим днем – не менее 5-ти 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 специальной оценки условий труда;
- 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 Молодежный совет 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 призывает Профсоюзный комитет ГАУ «Молодежный центр «Волга», в лице председателя 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 коллегиальных 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.

В случае если стороны соглашений внесут в них существенные изменения, Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в 3-х месячный 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).

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 учреждения 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 учреждения и Профсоюзном комитете.

11.7. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор в

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, их правах и гарантиях деятельности»).

Директор

Д.В. Дмитриев

MII

Представитель работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации

H. Carg

Л.А.Сагдиева

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

15 (пятнадцать) листов

Должность *полномочный представитель*

Подпись *И. И. И.*

« 13 » 20 14 г. М. П.

