

Согласовано:

Представитель работодателя –
руководитель организации или
уполномоченное им лицо



Нурмухаметов Т.М.
(инициалы, фамилия)

Директор МБУ ДО «СШ «Нарат»
(наименование должности)

« 1 » сентябрь 2025 г.

(печать)

Представитель трудового коллектива

Мазитов И.К.
(инициалы, фамилия)

« 1 » сентябрь 2025 г.

Зарегистрирован
В Отделе ГКУ «ЦЗН РТ по Сабинскому району»



Начальник отдела

И.Г. Хабибуллин

2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ ДО «СШ «Нарат»

(наименование организации)

Одобрено на общем собрании

Работников МБУ ДО «СШ «Нарат»

« 1 » 09 2025 г.

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации (указать наименование) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице директора **Нурмухаметова Т.М.**

Работники в лице представителя трудового коллектива **Мазитова И.К**

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, (и другим вопросам, определенным сторонами - указать).

Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

2.1. В области оплаты труда стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 16 и 01 числа каждого месяца. Перечислять на лицевой счет работника в банке за счет работодателя.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производить ее индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (в организациях, финансируемых из соответствующих бюджетов, индексация производится в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами).

2.1.4. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения выборного профсоюзного органа организации (ст. 372 ТК РФ).

2.1.5. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

2.1.6. Установить с «___» _____:

- минимальную месячную тарифную ставку рабочего не ниже минимальной заработной платы.

Согласно статье 129 «Основные понятия и определения» ТК РФ тарифная ставка - это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Соответственно выплаты по районным коэффициентам не включаются в минимальную месячную тарифную ставку рабочего I разряда.

2.1.7. Систему оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и

системы премирования устанавливать согласно положению о зарплате и о положении премировании

2.1.8. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

2.1.9. За каждый час работы в ночное время производить доплату в размере 20 процентов тарифной ставки (оклада) (эти доплаты не могут быть ниже размеров, установленных законодательством).

Доплата за работу в ночное время производится в размере 20% тарифной ставки (оклада), а работникам военизированной и сторожевой охраны – 35%.

Последний абзац примера приводится для случаев, когда смену, в которой работал работник, нельзя отнести к ночной смене, но он часть времени работал в ночное время, тогда за это время ему будет производиться доплата за работу в ночное время.

2.1.10. Устанавливать отдельным работникам надбавки к тарифным ставкам (должностным окладам) за срочность выполняемой работы, за классность, допуск к государственной тайне и т.п. согласно положению о зарплате и премировании

2.1.11. Выплачивать работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, дополнительное вознаграждение согласно положению о заработной плате и премировании.

2.1.12 Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере

2.1.13. Премияльные и иные поощрительные выплаты работника устанавливаются по основному месту работы одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год):

- за своевременное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями и трудовыми договорами, в размере установленном руководителем;
- за своевременное и качественное выполнение заданий, приказов и распоряжений руководства, в размере установленном руководителем;
- в связи с государственными праздниками, знаменательными и юбилейными датами и т.п., в размере установленном руководителем;
- в связи с профессиональным праздником «День физкультурника», в установленном размере одного оклада;
- в связи с праздниками: Новый год, 8 марта, 23 февраля, в установленном размере одного оклада
- к юбилейным датам МБУ «СШ «Нарат», в размере 100 процентов должностного оклада.
- по итогам года (13- зарплата), в установленном размере одного оклада;
- на основании Благодарственных писем Главы Сабинского муниципального района, Раиса Республики Татарстан, ОДМС Сабинского муниципального района, Министерства Спортa Республики Татарстана, в установленном размере одного оклада;

- в связи с награждением медалью, орденом, почетным знаком, знаком отличия, и т.д. за заслуги от Главы Сабинского муниципального района, Раиса Республики Татарстан, ОДМС Сабинского муниципального района, Министерства Спортa Республики Татарстана, в установленном размере одного оклада.

- каждому сотруднику в честь дня рождения выдавать Благодарственное письмо от имени руководителя учреждения МБУ «СШ «Нарат», совместно с денежным вознаграждением в размере 3000 руб.

2.1.14. Работникам Учреждения, входящим в ПКГ должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан предоставляются надбавки за работу в сельской местности в размере 25%.

2.2. В области нормирования труда стороны договорились:

2.2.1. Вводить, производить замену и частичный пересмотр норм труда после реализации организационно-технических мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, а также в случае использования физически и морально устаревшего оборудования.

2.2.2. Внеочередной пересмотр норм труда может производиться по результатам аттестации рабочих мест. Работники, чьи рабочие места по результатам СОУТ отнесены к вредным условиям труда, имеют право на компенсации установленные по результатам СОУТ.

2.2.3. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены в случае достижения высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест.

Перечень действующих на момент подписания сторонами Договора норм труда в организации представлен в приложении № ____.

2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах 100 руб. из муниципального бюджета и 100 руб. из внебюджетной

2.3.2. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие установленным Трудовым кодексом Российской.

Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации информацию о возможном массовом увольнении.

В соответствии со статьей 82 ТК РФ критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

Согласно Отраслевому соглашению массовым увольнением считается увольнение из организации по инициативе работодателя 50 и более человек в течение 30 календарных дней, 200 и более человек в течение 60 календарных дней, 500 и более человек в течение 90 календарных дней.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета организации.

3.3. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда и квалификации может предоставляться работникам:

- пред пенсионного возраста за 2 года до пенсии
- проработавшим в организации более 10 лет.

3.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 7 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации)..

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.1.1. Продолжительность рабочего времени в предпраздничные дни сокращается на 1 час, с сохранением заработной платы.

4.2. В организации может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством, для:

- женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

4.3. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.

4.4. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12:00 до 13:00

4.5. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу

4.6. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем.

4.7. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА.

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

5.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных законодательством РФ

5.1.2. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации.

5.1.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

5.1.4. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

5.1.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

5.1.7. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника – по решению собрания трудового коллектива;
- получения работником инвалидности по решению собрания трудового коллектива

5.1.8. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения действующих норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

5.1.9. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

5.1.10. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашения по охране труда.

5.2. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

5.3. В организации создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и профсоюзного комитета в количестве _____ человек.

Раздел 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ.

Работодатель обязуется:

6.1. Выделить средства на приобретение путевок для организации отдыха работников и членов их семей.

6.2. Осуществлять страховые платежи за счет средств организации по договорам добровольного медицинского страхования работников

6.3. Производить выплату единовременного пособия при выходе работника на пенсию в размерах одного оклада

6.4. Предоставлять по заявлениям работников дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением средней заработной платы в связи с рождением ребенка; собственной свадьбой; смертью членов семьи или близких родственников - (продолжительность 3 дня);

- Предоставлять по заявлению работника материальную помощь, при поступлении ребенка в 1 класс, размер устанавливается руководителем.
- Освободить от работы работников воспитывающих детей, на время посещения мероприятия ко дню знаний (1 сентября)

6.5. Работодатель обеспечивает условия для профессионального обучения и повышения квалификации работников в соответствии с потребностями организации.

6.6. Предоставлять по заявлению работников дополнительные выплаты в качестве материальной помощи один раз в год к очередному отпуску в размере 100 процентов должностного оклада.

6.7. Предоставлять по заявлению работников дополнительные выплаты в качестве материальной помощи и в честь юбилейных дат (50,55,60 лет.) в размере установленном одного оклада.

6.8. Организовать ежегодный медосмотр.

6.9. Выдать к Новому году всем сотрудникам подарки на Новый год, а также детские новогодние подарки сотрудникам имеющим детей в возрасте до 18 лет, на каждого ребенка, из бюджетной и внебюджетной деятельности.

6.10 Предоставлять по заявлению, сотрудницам имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2 часов свободного времени или один свободный день в месяц, с сохранением заработной платы. Не распространяется на сотрудников работающих неполный рабочий день или работающих по графику.

Раздел 7. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ.

В целях усиления социальной защищенности молодых работников работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить ежегодное квотирование рабочих мест для выпускников учебных заведений, а также для работников, ранее работавших в организации после прохождения ими военной службы

7.2. Оказывать материальную помощь молодым работникам, возвратившимся на работу в организацию после прохождения военной службы по соглашению трудового коллектива.

7.3. Содействовать организации активного отдыха, в том числе спортивно-оздоровительных мероприятий для молодых работников и членов их семей.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Работодатель обязуется:

8.1. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (указать номер комнаты), а также другие условия для обеспечения деятельности профсоюзного комитета согласно прилагаемому перечню.

8.2. Перечислять на счет профсоюзной организации ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы.

8.3. Предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением.

8.4. Предоставлять профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации и выделять для этой цели помещение.

Раздел 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения (либо в порядке, который устанавливается коллективным договором).

9.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

9.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

9.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.5. Работодатель обязуется ежегодно информировать профсоюзный комитет о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

9.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения).

9.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

9.8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами

Примерный перечень приложений к Коллективному договору

Правила внутреннего трудового распорядка (если они принимаются в составе Коллективного договора).

Размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), тарифных коэффициентов по тарифно-квалификационным группам.

Положение о системах оплаты труда, доплатах и надбавках компенсационного и стимулирующего характера.

Положение о премировании работников.

Перечень работ, продолжительность которых в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время.

Перечень работ, на которых по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно и работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

План мероприятий по охране труда.

Перечень подразделений, в которых проводится аттестация рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

Перечень профессий и должностей работников, которым бесплатно выдается специальная одежда, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

ГКУ «ЦЗН РТ по Сабинскому району»

рег. № 24 от «1» сентября 2025 г