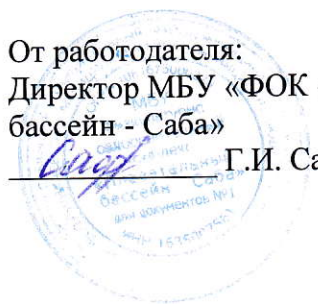


Муниципальное бюджетное учреждение  
«Физкультурно-оздоровительный комплекс «Плавательный бассейн – Саба»  
(МБУ «ФОК «Плавательный бассейн – Саба»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2025 – 2027 года

Принят на общем собрании работников учреждения  
Протокол от 03.02.2025 № 2

От работодателя:  
Директор МБУ «ФОК «Плавательный  
бассейн - Саба»  
Г.И. Сафина



От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
МБУ «ФОК «Плавательный бассейн - Саба»  
С.И. Кириллова



Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию  
в отделе ГКУ ЦЗН  
Сабинского района РТ

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от 03.02.2025 г.



Начальник отдела ГКУ ЦЗН  
Сабинского района РТ  
Хабибуллин И.Г.

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: МБУ «ФОК «Плавательный бассейн – Саба» Сабинского муниципального района в лице директора Сафиной Г.И., именуемого далее «Работодатель», и работники организации, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией района, именуемой далее «Профсоюзный комитет», в лице ее председателя Кирилловой С.И.

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

1.3. Настоящий коллективный договор распространяется:

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

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

По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

1.5.1. Работодатель обязуется:

- признавать Профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда; предоставление отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива; в разрешении трудовых споров и др.;

- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения.

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе организации;
- осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;

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

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

1.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписывающие его.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

## **2. НАЙМ, УВОЛЬНЕНИЕ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

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

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

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

2.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в МБУ «ФОК «Плавательный бассейн – Саба» Сабинского муниципального района.

2.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Об изменении определенных сторонами условий трудового договора работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями данного договора.

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

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

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

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

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

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

2.10. По просьбе работников (работника) работодатель может устанавливать гибкий график работы и другие, удобные для них формы организации труда при обеспечении нормального функционирования учреждения (ст.105 ТК РФ).

2.11. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст.ст.114, 115 ТК РФ).

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

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

По желанию работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из части этого отпуска не может быть менее двух недель.

2.12. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. Не допускается установление в коллективных договорах, трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

2.13. Ежегодные отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

### 3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда работников МБУ «ФОК «Плавательный бассейн – Саба» Сабинского муниципального района определяется их личным трудовым вкладом, не ограничивается максимальными размерами и осуществляется в соответствии с законодательными, нормативно-правовыми актами.

3.2. Системы оплаты и стимулирования труда устанавливаются на основании Положения «О порядке оплаты и стимулировании труда работников МБУ «ФОК «Плавательный бассейн – Саба» Сабинского муниципального района и согласно штатному расписанию с учетом мнения Профсоюзного комитета (ст.135 ТК РФ).

А) Работникам устанавливается пятидневная рабочая 40 часовая неделя с двумя выходными днями. В настоящее время согласно ч. 5 ст. 92, ст.263.1 ТК РФ (Федеральный закон от 12.11.2019 № 372-ФЗ) женщины, которые работают в сельской местности, могут трудиться не более 36 часов в неделю. При этом зарплату им нужно выплачивать в полном объеме. За исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Б) 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.

Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 11.30 до 13.00 часов

В) на работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

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

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

Е) Работа в ночное. Ночное время – время с 22.00 – 6.00 часов. (ст.96 ТК РФ).

3.3. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней

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

3.4. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: аванс – 25 числа каждого месяца и зарплата – 10 числа следующего месяца.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## 4. УСЛОВИЯ ОХРАНЫ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется за счет средств организации обеспечить:

- контроль за безопасностью проведения работ, своевременным проведением инструктажей по охране труда на рабочих местах, обучение по безопасным приемам работы и по вопросам нового законодательства по охране труда в соответствии со статьями 212,219,225 ТК РФ;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников в соответствии со списком контингентов и поименным списком работников, утвержденным по согласованию с Профсоюзным комитетом;
- обеспечивать работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, моющими и дезинфицирующими средствами;
- систематическое пополнение аптечек первой помощи;
- женщины со времени установления беременности переводятся на работы, не связанные с использованием ПЭВМ, или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену) при условии соблюдения гигиенических требований (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 г. №118 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов Сан Пин 2.2.2/2.4.1340-03» (с изм. От 25.04.2007 г.);
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда (ст. 212 ТК РФ) не реже одного раза в 5 лет и ознакомление работников с результатами аттестации рабочих мест;
- представительство выборного профсоюзного органа в составе аттестационной комиссии (ст.218 ТК РФ);
- создать службы охраны труда (или ввести должность специалиста по охране труда) в соответствии с Межотраслевыми нормативами, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 22.01.2001 г. №10 (ст.217 ТК РФ);
- в целях организации сотрудничества охраны труда работодателей и работников создать в организации на паритетной основе совместный комитет (комиссию) по охране труда в соответствии со ст. 218 ТК РФ и Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 25.09.2006 г. №413;
- обеспечить совместно с профсоюзным комитетом (уполномоченными профсоюзного комитета) проведение контроля за соблюдением законодательства об охране труда, состоянием условий и безопасностью труда в подразделениях, выполнением коллективного договора по охране труда (ст. 212 ТК РФ);

- создать необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда и предоставлять им для выполнения необходимое время (не менее 2-х часов рабочего времени в неделю) с сохранением среднего заработка для выполнения возложенных на них обязанностей в соответствии с Рекомендациями, утвержденными постановлением Минтруда РФ от 08.04.94г. №30, обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств организации;

- установить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда дополнительные социальные гарантии: освобождение с сохранением среднего заработка от работы на время обучения по специальной программе.

Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом, совместных комитетах (комиссиях) вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

4.2. В соответствии частью 7 статьи 220 ТК РФ за отказ работника от выполнения работ, представляющих опасность для его жизни и здоровья вследствие нарушений требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, он не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

4.3. Постановления Профсоюзного комитета по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению Работодателем.

4.4. В случае установления факта грубой неосторожности работника, способствовавшей возникновению или увеличению размера вреда, причиненного его здоровью, степень его вины в процентах определяется комиссией, проводившей расследование несчастного случая на производстве, с учетом заключения Профсоюзного комитета.

4.5. Работодатель организует санаторно-курортное лечение работников, а также оздоровительный отдых членов их семей в соответствии с законодательством РФ в пределах средств, выделяемых на эти цели из федерального бюджета и Фонда социального страхования РФ.

4.6. Профсоюзный комитет обязуется обеспечить:

- профсоюзный контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда на производстве, выполнением колдоговорных обязательств. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности;

- работу постоянно действующих комиссий по безопасности труда, экзаменационных комиссий по проверке знаний требований охраны труда и правил безопасности;

- необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды;

- контроль за целевым расходованием средств работодателя на охрану труда и технику безопасности;

- обеспечивает общественный контроль за решением вопросов правильным начислением и своевременной выплатой вреда.

## 5. ЗАНЯТОСТЬ. ПОДГОТОВКА КАДРОВ

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

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

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

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

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

5.5. Работодатель рассматривает ходатайства Профсоюзного комитета о предоставлении работников в соответствии с утвержденными Положениями к награждению ведомственными знаками отличия, почетными званиями и наградами РФ.

5.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуется совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения объемов работ, ухудшения финансово-экономического положения организации.

5.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца, представлять в Профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

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

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- лица, проработавшие на предприятии свыше 15 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- лица, обучающиеся в ВУЗах.

#### 5.8.Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1.Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом осуществляет выплату работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста материального вознаграждения с учетом финансовых возможностей (за счет экономии фонда оплаты труда).

6.2.Работодатель устанавливает единовременные выплаты из фонда экономии заработной платы работникам (если есть внебюджетное финансирование):

- единовременные выплаты родителям первоклассников «Помоги собраться в школу»

- единовременные выплаты работникам в честь юбилейных дат (45,50, 55, 60 лет со дня рождения для женщин; 45,50, 50-55, 60 и 65 лет - для мужчин) в зависимости от стажа работы в организации;

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

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

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

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

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

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

- родителям для провода сына в армию – 2 календарных дня;

- в связи с бракосочетанием работника – 3 календарных дня;

- в связи с бракосочетанием детей работника – 2 календарных дня;

- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;

- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случая ухода за детьми и т.п.) – 3 календарных дня;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитавшим детей в возрасте до 16 лет (детей инвалидов в возрасте до 18 лет) – 1 календарный день ежемесячно. Постановление СМ ТССР №261 от 14.06.1991г.

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, инвалидами с детства до достижения ими 18 лет – 4 календарных дня в месяц.

6.4.Работодатель обязуется оказывать помощь в ритуальных услугах в связи со смертью работника МБУ «ФОК «Плавательный бассейн – Саба» Сабинского муниципального района, неработающих пенсионеров, ушедших на пенсию из организации.

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

- смерти (гибели) близкого родственника работников (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) и лица, находящиеся на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении);
- утраты имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении

- справок из соответствующих органов местного управления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);
- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов).

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором МБУ «ФОК «Плавательный бассейн – Саба» Сабинского муниципального района РТ совместно с Профсоюзным комитетом на основании мотивированного заявления работника и соответствующих документов.

Профсоюзная организация оказывает материальную помощь на лечение и восстановление здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой), заболеванием, несчастным случаем (не связанные с производственной травмой) при условии, что у работника стаж в данной организации составляет не менее 5 лет. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается Профсоюзным комитетом на основании мотивированного заявления работника и соответствующих документов.

Профсоюзная организация выделяет средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях.

6.6. Работодатель осуществляет:

- обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст.2 ТК РФ);
- сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения Фонда социального страхования РФ по РТ документы, необходимые для назначения обеспечения по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспечение по страхованию в связи со смертью пострадавшего;
- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (единого социального налога);
- своевременно представляет в пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения.

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

- Правительства РФ и РТ;
- Министерства по делам молодежи, спорту и туризму;
- Комитета физической культуры и спорта исполнительного комитета;
- Профсоюза работников государственных учреждений.

Размер поощрения определяется решением, принятым совместно с Профсоюзным комитетом.

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

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

6.10. Профсоюзный комитет проводит организаторскую работу по оздоровлению детей и проведение детских новогодних елок. (при наличии финансирования)

## **7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗОВ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Работодатель признает профсоюзную организацию МБУ «ФОК «Плавательный бассейн – Саба» Сабинского муниципального района в лице председателя профкома Кирилловой С.И. и его представителей единственным полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором.

7.1. Работодатель обязуется:

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

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

7.1.3. Работодатель согласовывает с Профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, социальных льгот и гарантий работникам.

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

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

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

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

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

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

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

7.2. Профсоюзный комитет:

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

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

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

- беспрепятственно посещать и осматривать места работы в организации;

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

7.2.5. Предоставляет бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

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

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

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Стороны признают и обязуются выполнять:

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

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

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

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

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

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

## Приложение №1

Перечень спецодежды и средств индивидуальной защиты,  
выдаваемых работникам МБУ ФОК «Плавательный бассейн Саба»  
бесплатно.

№№	Должность работника	Наименование спецодежды	Количество
1.	Уборщица	Халат рабочий	2 шт. в год
2.	Уборщица	Перчатки хозяйств. резиновые.	2 шт в месяц
3.	Уборщица	Перчатки спец. резин. для уборки санузлов	1 шт в месяц
4.	Уборщица	Обувь резиновая	1 пара в год
5.	Медсестра	Халат медицинский	2 шт в год
6.	Завсклад	Халат рабочий	2 шт в год
7.	Слесари	Рабочий костюм	2 шт в год

Принят на общем собрании работников учреждения  
Протокол от 03.02.2025 № 2

От работодателя:  
Директор МБУ «ФОК «Плавательный  
бассейн - Саба»

  
Г.И. Сафина

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
МБУ «ФОК «Плавательный бассейн - Саба»

  
С.И. Кириллова

Дата подписания коллективного договора «03» февраля 2025 г.

Тренинги, практикумы  
и семинары (по различным  
метод

Директор МБУ «ФОР  
«Татарстанский бассейн  
саба»

Сафина Г.И. Саф.



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат: 00ЕС3385СЕЕFE36036D607F8450756B170

Владелец: Сафина Гульназ Ильдусовна

Действителен с 10.09.2025 до 04.12.2026