

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА  
Коллективный договор зарегистрирован  
Регистрационный № 680  
Дата регистрации 30.05.2023



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА  
УПРАВЛЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ЕДИНОБОРСТВ ГОРОДА ТОМСКА»  
пер. Промышленный, 9/1, Томск, 634034, тел.: (3822) 52-72-95,  
e-mail: [karate-club@bk.ru](mailto:karate-club@bk.ru)  
ОКПО 53103941, ИНН/КПП 7017021690/701701001

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между Муниципальным автономным учреждением дополнительного образования  
«Спортивная школа единоборств Города Томска» и работниками Муниципального  
автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа единоборств  
Города Томска»  
на 2023-2026 годы

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании  
(конференции) работников  
«17» 05 2023 г. (протокол № 1)

Директор МАУ ДО СШ  
единоборств

  
/Н.А. Аббасов/  
Дата подписания: 17.05.2023 г.

Представитель первичной профсоюзной  
организации МАУ ДО СШ единоборств:

  
/Е.О. Пфо/  
Дата подписания: 17.05.2023 г.

Дата начала действия договора: 17.05.2023 г.

Дата окончания действия договора: 16.05.2026 г.

г. Томск 2023

## Содержание коллективного договора

Раздел 1. Общие положения.

Раздел 2. Трудовой договор.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда.

Раздел 7. Условия и охрана труда.

Раздел 8. Гарантии и компенсации.

Раздел 9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета.

Раздел 10. Заключительные положения.

Приложения:

Приложение №1 – «Правила внутреннего трудового распорядка МАУ ДО СШ единоборств».

Приложение №2 – «Положение о системе оплаты труда работников МАУ ДО СШ единоборств».

Приложение №3 – «Положение направления расходования средств, полученных от оказания платных услуг».

Приложение № 4 – «Положение о порядке командирования работников МАУ ДО СШ единоборств».

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа единоборств Города Томска» (далее по тексту - СШ).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников СШ и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники СШ, являющиеся членами трудового коллектива, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации СШ (далее - ППО) Пфо Елена Олеговна;

работодатель в лице его представителя - директора СШ Аббасова Надира Аббас оглы.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СШ.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

Председатель ППО обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования СШ, расторжения трудового договора с руководителем СШ, реорганизации в форме преобразования.

1.7. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения СШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности СШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации СШ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ГК РФ, для его заключения.

1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников СШ.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу со дня подписания.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления СШ непосредственно работниками и через общее собрание трудового коллектива (ОС ТК):

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе СШ, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора; другие формы.

## 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Уставом СШ. Условия, определенные трудовым договором, не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. В трудовой договор включаются сведения и обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий, существующих в СШ. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, настоящим договором.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников устанавливается директором СШ. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6. При установлении педагогическим работникам, для которых СШ является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания по годам обучения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и обучающихся. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в СШ, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых СШ является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается на этот период для выполнения другими педагогами на период нахождения работников в соответствующем отпуске.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, обучающихся;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в СШ на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности, на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
  - восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В случаях, указанных в подпункте «б» для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя, согласие работника не требуется.

2.11. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация СШ, изменение сменности работы СШ, изменение образовательных программ, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

2.12. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при приеме на работу (до заключения трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом СШ, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в СШ и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.13. Помимо лиц, указанных в ТК РФ, при приеме на работу в СШ испытание не устанавливается для лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд СШ.

3.2. Работодатель по согласованию с ОС ТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития СШ.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими

образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, указанные в п.3.3.3. договора, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

3.3.5. Содействовать проведению аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам производить оплату труда, согласно полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.6. В соответствии со ст. 351-1 ТК РФ. предусмотреть отсутствие судимости (за преступления указанные в данной статье), как обязательное условие допуска к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

##### **4. Работодатель обязуется:**

4.1. Уведомлять персонально и под роспись работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до увольнения. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать информацию о причинах увольнения, предполагаема дату прекращения трудового договора, перечень вакантных должностей или работ (при их наличии), предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

4.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в СШ свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата ст. 178, 180 ТК РФ), а также

преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в ДЮСШ, в том числе и на определенный грек, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем и ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье.

5.2. Режим рабочего времени и отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 )

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время, кроме случаев, указанных в статье 93 ТК РФ, устанавливается по просьбе:

- лиц, обучающихся без отрыва от производства;

5.5. Продолжительность рабочего дня накануне нерабочих праздничных дней сокращается на один час.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется

- не педагогическим работникам продолжительностью 28 календарных дней;

- педагогическим работникам продолжительностью 42 календарных дня.

4.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- за продолжительный стаж работы в организации:

от 5 до 10 лет – 5 календарных дней,

от 10 до 15 лет - 7 календарных дней,

от 15 лет и более - 10 календарных дней;

- при переезде на новое место жительства – до 3-х календарных дней;

- родителям, чьи дети идут в начальные классы, один день – 1 сентября.

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома.

5.9. 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.

5.10. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей должна быть не менее 14 календарных дней.

5.11. Отпуска предоставляются вне графика:

- при приобретении путевки на санаторно-курортное лечение;

- по семейным обстоятельствам;

- после перенесения болезни;

- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

5.12. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника предоставляется, помимо лиц, которым это право предоставлено действующим законодательством, в следующих случаях:

- при праздновании юбилея – 3 календарных дня;

- при переезде на новое место жительства - 3 календарных дня;

- при регистрации брака детей работника – 3 календарных дня.



## 6. Оплата и нормирование труда

### 6.1. В части оплаты труда стороны договорились: \_\_\_\_\_

6.1.1. Установить систему оплаты труда в размерах тарифных ставок(окладов).

6.1.2. Осуществлять оплату труда работников на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

При принятии в субъекте Российской Федерации в соответствии со статьей 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации Регионального соглашения о минимальной заработной плате, при установлении размера минимальной заработной платы руководствоваться указанным Региональным соглашением.

6.1.3. Система оплаты труда в организации установлена в соответствии Положением о системе оплаты труда (далее – Положение), утвержденным приказом «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников МАУ ДО СШ единоборств» от 01.08.2018. № 121/1 (Приложение № 2),

которое включает в себя:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников, повышения окладов, порядок и размеры повышения ставок заработной платы в соответствии с разделом II Положения;

- выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом III Положения;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом IV Положения.

6.1.4. Осуществлять индексацию заработной платы работников не реже одного раза в год, не ниже роста потребительских цен на товары и услуги (по данным Управления Федеральной службы государственной статистики по Томской области).

6.1.5. Заработную плату выплачивать в денежной форме (в рублях) и не реже чем каждые полмесяца: 10 и 25 числа каждого месяца.

6.1.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1 % от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.1.7. Оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, установить в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.1.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производить доплату в размере до 70 % тарифной ставки (оклада) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.1.9. Установить доплаты компенсационного характера за работу:

- в выходные и нерабочие праздничные дни 70 (% тарифной ставки (оклада));

- в ночное время 20-35 (% тарифной ставки (оклада));

- районный коэффициент 30 (% тарифной ставки (оклада)).

6.1.10. Доплаты и надбавки к тарифным ставкам (окладам) работников МАУ ДО СШ единоборств из средств, полученных за оказание платных работ, услуг (от предпринимательской деятельности), производить в соответствии с Положением

направления расходования средств, полученных от оказания платных услуг (Приложение № 3).

6.1.11. Премирование работников осуществлять в порядке, предусмотренном в Положении о системе оплаты труда работников МАУ ДО СШ единоборств.

6.1.12. При исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск установить расчетный период 12 месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата.

6.1.13. Оплату времени простоя по вине работодателя оплачивать в размере 2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивать.

6.1.14. При освоении нового производства (продукции) за работниками сохранять заработную плату в размере 100% его прежней заработной платы.

6.1.15. При направлении в служебную командировку, служебную поездку возмещать работнику расходы в размерах, определенных в положении о порядке командирования работников МАУ ДО СШ единоборств (Приложение № 4)

6.1.16. Производить доплаты к заработной плате работников в возрасте до 18 лет за время, на которое сокращается продолжительность ежедневной работы, до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.

6.1.17. Лицам, работающим по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором, предоставлять в полном объеме.

5.1.18. Производить в пользу работников иные выплаты, предусмотренные действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевыми, областными (территориальными) соглашениями, локальными нормативными актами.

6.1.19. Сумма средств, направляемых в фонд оплаты труда, составляет 1 % в общей смете затрат.

6.1.20. Соотношение в оплате труда низкооплачиваемых и высокооплачиваемых категорий работников составляет не более 6 раз.

6.1.21. Доля гарантированной заработной платы от общего уровня заработной платы работника устанавливается в размере не ниже 70 %.

6.1.22. При прекращении трудового договора выплачивать все суммы, причитающиеся работнику от работодателя, в день увольнения.

#### 6.2. Нормирование труда:

6.2.1. Работодатель обеспечивает нормальные условия работы для выполнения работниками установленных норм выработки.

6.2.2. О введении новых норм труда работники извещаются не позднее чем за два месяца.

## **7. Условия и охрана труда работников**

С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель обязан обеспечить:

7.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

- 7.2. Применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников.
- 7.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.
- 7.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 7.5. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.
- 7.6. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.
- 7.7. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 7.8. Ознакомление работников с требованиями охраны труда, информирования работников об условиях труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения их здоровья, о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов и о полагающихся работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, гарантиях и компенсациях.
- 7.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.
- 7.10. Проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.
- 7.11. Недопущение работников к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также работ, при выполнении которых обязательно проведение предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований), без его прохождения и при наличии общих медицинских противопоказаний.
- 7.12. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.13. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям в медицинские организации или к месту жительства работников.
- 7.14. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- 7.15. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной

организации, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.16. Ограничение применения труда женщин на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (в соответствии с постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162).

7.17. Условия применения труда лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию, при переноске и передвижении тяжестей (в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163).

7.18. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.19. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

7.20. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

7.21. Работодатель специально предоставляет рабочее время, не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка, уполномоченному (доверенному) лицу по охране для выполнения своих обязанностей (Ст. 17 Закона Томской области от 9 июля 2003 г. № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»).

7.22. Работодатель и профсоюзный комитет:

- создают на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- обеспечивают выборы уполномоченных в каждом структурном подразделении и в организации в целом (Положение об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда Федерации профсоюзных организаций Томской области утв. Постановлением президиума Федерации от 23.08.2007 №7);
- проводят моральное и материальное поощрение (по ходатайству профсоюзного комитета и с учетом мнения отдела охраны труда), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда.

6.23. Профсоюзный комитет:

- способствует работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;
- организует эффективную работу уполномоченных по охране труда, организует их обучение.

## **8. Гарантии и компенсации**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Компенсировать за счет средств организации затраты на лечение работника, получившего травму при исполнении трудовых обязанностей.

8.1.2. Организовать комнату для приема пищи.

8.1.3. Обеспечивать отчисление денежных средств профкому на социально-культурную и иную работу не менее 0,15% от фонда заработной платы.

8.1.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления в органы Пенсионного фонда. Ежегодно информировать работников о сведениях, представляемых в Пенсионный фонд, а также об уплате страховых взносов по каждому застрахованному лицу.

8.2. Работодатель и профком берут на себя обязательства по организации летнего отдыха детей, подготовке к функционированию летних детских учреждений, их содержанию, определению стоимости путевки. (Если нет летних детских учреждений, то обязательства по устройству детей в муниципальные и другие учреждения с льготной оплатой для родителей).

8.3. Работодатель и профком принимают на себя обязательства по организации культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с работниками организации и членами их семей.

- выделение средств на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей в размере не менее 1.5% от фонда оплаты труда.

Предоставление льготных путевок на санаторно-курортное лечение работникам, оздоровление их детей осуществлять на основании списков согласованных с профсоюзными комитетами организаций.

## **9. Гарантии деятельности профсоюзного комитета**

9.1. Работодатель гарантирует профкому получение необходимой информации по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

9.2. Профком признает, что проведение профсоюзных собраний (конференций) работников организации в рабочие время допускается по согласованию с работодателем.

9.3. Работодатель не препятствует деятельности профсоюзной организации, если она осуществляется в соответствии с Уставом.

9.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется проводить соответствующую работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками производственных заданий, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины, организации трудового соревнования.

9.6. Профсоюзный комитет осуществляет контроль за соблюдением трудового

законодательства и законодательства о профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей. Профком содействует реализации настоящего Договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

## **10. Заключительные положения**

10.1. Дополнения и изменения в Договор производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для заключения коллективного договора, и являются его приложением.

10.2. Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляется его сторонами, а также органом по труду.

10.4. Стороны обязуются обсудить вопрос о продлении срока действия или о принятии нового коллективного договора за 3 месяца до окончания действия настоящего Договора. Представители сторон, получившие письменное уведомление о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления.

10.5. Договор, а также изменения и дополнения к нему, в течение 7 дней со дня подписания направляются представителем работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

10.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение месяца после подписания. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с настоящим Договором.

10.7. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются разъяснять работникам положения Договора, содействовать реализации их прав.

10.8. Представители сторон, подписавшие Договор, ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) работников организации.

10.9. Лица, виновные в неисполнении Договора или нарушении его условий, несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

10.10. При надлежащем выполнении работодателем условий Договора работники отказываются от проведения забастовок.

10.11. Настоящий коллективный договор действует до «16» мая 2026 года.

## Примерный перечень приложений к коллективному договору

Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ).

Положение об оплате труда.

Положение о премировании.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения по итогам работы за год.

Положение о порядке и условиях выплаты вознаграждения за выслугу лет.

Графики сменности (ст. 103 ТК РФ).

Перечень профессий (должностей) работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

План мероприятий по охране труда.

Смета расходования средств на охрану труда.

Нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам.

Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.

Нормы бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов.

Перечень профессий (должностей) работников с вредными условиями труда (имеющих право на сокращенную продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышенную оплату труда).

Список профессий (должностей) работников, подлежащих ежегодному медицинскому осмотру.

Протоколы разногласий.

Документ, подтверждающий полномочия представительного органа работников.

Другие приложения, вытекающие из текста договора.

## **Список нормативных правовых актов, рекомендуемых для использования при подготовке коллективного договора**

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
3. Закон Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
5. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
6. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
7. Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
9. Закон Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области».
10. Закон Томской области от 09.07.2003 № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области».
11. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.06.2009 № 290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».
12. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 01.10.2008 № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
13. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 22.06.2009 № 357н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».
14. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 20.04.2006 № 297 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики».
15. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».
16. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 16.02.2009 № 45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты в размере,



эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

17. Постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974 № 298/П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день».

18. Постановление Правительства Российской Федерации РФ от 20.11.2008 № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

19. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

20. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 16.02.2009 № 46н «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа которых дает право на бесплатное получение лечебно – профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно – профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и правил бесплатной выдачи лечебно – профилактического питания».

21. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».