

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного
комитета Муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа» «Актай»
НМР РТ

Ю.А. Михеева

« 13 » марта 2020 г.

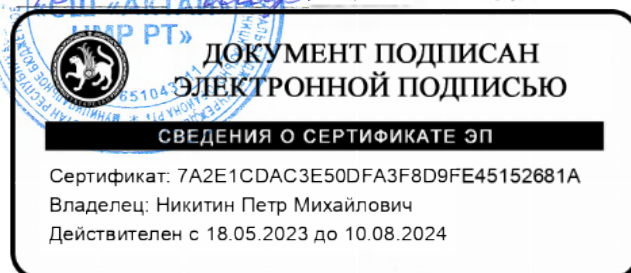


УТВЕРЖДАЮ:

Директор Муниципального
бюджетного учреждения
«Спортивная школа» «Актай»
НМР РТ

П.М. Никитин

« 13 » марта 2020 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа
«Актай» Нижнекамского муниципального района РТ»

на 2020-2023 годы

Коллективный договор обсужден и принят на конференции трудового
коллектива:

« 13 » марта 2020 г.



г. Нижнекамск

2020 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан между Муниципальным учреждением «Спортивная школа «Актай» Нижнекамского муниципального района РТ», именуемое в дальнейшем «Работодатель», и работниками учреждения, с целью создания необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Актай» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан» и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного учреждения, на повышение социальной защищенности работников учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон за результаты деятельности работников.

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый работодателем и работниками в лице их представителей. Коллективный договор определяет общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работников учреждения.

1.3. Коллективный договор применяется при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Коллективный договор устанавливает минимальные социальные гарантии, социальные льготы только членам профсоюзной организации МБУ «СШ «Актай» НМР РТ».

1.5. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники учреждения в лице их полномочного представителя – председателя профсоюзного комитета Михеевой Юлии Анатольевны и работодатель в лице директора Никитина Петра Михайловича.

1.6. Стороны согласились в том, что профсоюзный комитет выступает в качестве единственного полномочного представителя работников, при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по реализации трудовых, профессиональных и социально-экономических прав и интересов.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня принятия и действует в течение всего срока. Ни одна из сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств или изменить их.

Стороны вправе вносить дополнения, изменения в коллективный договор на основе взаимной договоренности. Принятые сторонами изменения и дополнения оформляются совместным решением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до работников учреждения.

1.8. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также ГКУ «Центр занятости населения г. Нижнекамска».

1.9. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.10. Профсоюзный комитет не несет ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза, не уполномочивших профсоюзный комитет на представление их интересов и не перечисляющих по согласованию с ним денежные средства из заработной платы.

1.11. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

2.1. Стороны подтверждают, что:

2.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, настоящим коллективным договором, а также Правил внутреннего трудового распорядка.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.3. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, настоящим коллективным договором.

В соответствии со ст.57 Трудового кодекса РФ (далее - ТК РФ) трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами, с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.1.4. Трудовой договор с работником учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, 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. 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. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.5. Право на занятие педагогической (тренерской) деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональным стандартам.

Наименования должностей и профессий работников учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих» и (или) профессиональным стандартам.

2.1.6. При приеме на работу, до подписания трудового договора, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

2.1.8. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных условий трудового договора только в связи с изменением числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ и др. 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.

2.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата

командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

2.3. Стороны гарантируют работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

2.4. При проведении аттестации работников в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители соответствующих выборных профсоюзных органов.

2.5. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, присвоенные в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 2 76, учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при переходе на должность тренер, инструктор-методист государственных учреждений, осуществляющих спортивную подготовку (включая старшего).

2.6. Работодатель осуществляет финансирование и обеспечивает прохождение работниками профессиональной переподготовки, проведение мероприятий по повышению квалификации и стажировки в порядке и сроки, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, в соответствии с требованиями должности (профессии) с сохранением места службы (работы), занимаемой должности и денежного содержания (среднемесячной заработной платы) на этот период.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

2.7. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком рабочего времени, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

2.8. Учебная (тренировочная) нагрузка педагогических работников на новый учебный (тренировочный) год устанавливается работодателем, с учетом мнения профсоюзного комитета, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.9. Инструкторам-методистам и лицам, осуществляющим спортивную подготовку, физкультурно-спортивных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Тренерам физкультурно-спортивных организаций, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующая норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 18 часов.

2.10. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю. (Ст. 350 ТК РФ).

2.11. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

2.12. Общими выходными днями являются - суббота, воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом. В

других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

2.13. В выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.14. Для женщин, работающих в сельской местности, в соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 2 98/3-I «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» установлена 36-часовая рабочая неделя. В этом случае денежное содержание (зарботная плата) выплачивается в том же размере, что и при полной служебной (рабочей) неделе.

2.15. В каникулярный период педагогический состав выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебно-тренировочной нагрузки), привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.).

2.16. Педагогические работники имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Другим работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 28 календарных дней. Работающим инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней.

2.17. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения профсоюзного комитета. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и профсоюзного комитета.

2.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.19. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.20. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденным приказом Министерства Образования и Науки Республики Татарстан № 855 от 24.10.2002г.

2.21. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам физической культуры и спорта, непосредственно занятым тренировочным процессом со спортсменами государственных физкультурных спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва:

- Инструктор по физической культуре и инструктор по адаптивной физической культуре (14 календарных дней);
- Инструктор-методист и инструктор-методист по адаптивной физической культуре, включая старшего (14 календарных дней);
- Тренер и тренер по адаптивной физической культуре, включая старшего (14 календарных дней).

2.22. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска таким работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами (ст.117 ТК РФ).

2.23. Ежегодно дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется председателю профсоюзного комитета в количестве 10 календарных дней (ст.116 ТК РФ) и членам профсоюзного комитета и уполномоченному по охране труда 3 календарных дня.

2.24. Для отдельных работников может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, в соответствии с которым они могут привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, учёт фактически отработанных часов при этом не требуется.

2.25. Компенсацией за работу в условиях ненормированного рабочего дня является дополнительный отпуск 14 календарных дней. Право на дополнительный отпуск возникает у

работника учреждения независимо от фактической продолжительности рабочего времени в условиях ненормированного рабочего дня(Пункт 2.8. отраслевого (межотраслевого соглашения).

2.26. Конкретный перечень работников с ненормированным рабочим днем устанавливается приказом руководителя и прописывается в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного органа работников учреждения.

2.27. Ненормированный рабочий день в МБУ «СШ «Актай» НМР РТ» по соглашению сторон может быть установлен по следующим должностям:

- Главному бухгалтеру и бухгалтеру;
- Заместителям директора (в том числе по спортивной работе).

2.28. Работникам могут предоставляться дополнительные дни отдыха по семейным обстоятельствам, оплачиваемые полностью или частично, по следующим причинам:

- рождение ребенка, бракосочетание, смерть детей, родителей, супруга, супруги (три оплачиваемых дня) ;

- бракосочетание детей (один оплачиваемый день, один без сохранения заработной платы);

- проводы сына на службу в армию (один оплачиваемый день, один без сохранения заработной платы);

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет (один оплачиваемый день);

- женщинам, имеющим детей школьного возраста (оплачиваемый день даётся 1 сентября);

- родители, имеющие детей, которые являются выпускниками 9,11 класса (один оплачиваемый день);

- дополнительный отпуск работникам, не имеющим листов нетрудоспособности в течение года (три оплачиваемых дня);

- женщинам, имеющим детей старше 18 лет и внуков (один оплачиваемый день в квартал);

- мужчинам, имеющим несовершеннолетних детей (один оплачиваемый день в квартал);

- при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на один рабочий день , с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а работники "предпенсионного возраста" - на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (части первая и вторая ст. 185.1 ТК РФ).

2.29. В целях недопущения возникновения конфликта интересов и устранения причин и условий порождающих коррупционные проявления в учреждении

работник обязан:

-принимать меры по недопущению любой возможности возникновения конфликта интересов;

- уведомить в письменной форме Работодателя о возникшем конфликте интересов или возможности его возникновения, как только ему станет об этом известно.

работодатель обязан:

-принять меры по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, если ему стало известно о возникновении у Работника личной заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

III. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ СПОРТИВНУЮ ПОДГОТОВКУ

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров.

3.1. При заключении трудового договора с тренерами и спортсменами необходимо руководствоваться статьей 348.2 ТК РФ с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.2. В штатном расписании организации необходимо предусматривать должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных и соответствующих профессиональных стандартах.

3.2.1. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 ТК РФ, обязательными условиями для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

- обеспечения работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;

- обязанности работодателя обеспечить проведение углубленного медицинского обследования спортсмена, не реже двух раз в год.

3.3. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью 1 статьи 92 ТК РФ.

3.4. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из законных представителей, а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет.

3.6. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Отраслевым Соглашением, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в организации, регулирующими трудовые отношения в соответствии с порядком, установленным статьей 348.2 ТК РФ.

3.7. Коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и

компенсациях спортсменам, тренерам, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;
- о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;
- о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;
- о предоставлении питания за счет работодателя;
- о социально-бытовом обслуживании;
- об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;
- о компенсации транспортных расходов;
- о дополнительном медицинском обеспечении;
- о внеочередном медицинском осмотре тренера, спортсмена за счет средств работодателя в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
- о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;
- об оплате работодателем обучения спортсмена, тренера в организациях отрасли, осуществляющих образовательную деятельность;
- об обязанности работодателя проводить повышение квалификации тренеров;
- о предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовым договором; о дополнительном пенсионном страховании.

3.8. Под статусом тренера и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, (далее - тренеры) понимается совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

3.8.1. Тренеры пользуются в организации следующими правами:

- 1) свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;
- 2) право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;
- 3) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;
- 4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами;
- 5) право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 6) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;
- 7) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров.

3.8.2. тренерам организация отрасли вправе предоставлять следующие социальные гарантии:

- 1) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;

2) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для ведения профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации;

3) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором организации в соответствии с действующим законодательством.

3.8.3. режим рабочего времени и времени отдыха тренеров в организации, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

IV. ОПЛАТА И НОРМЫ ТРУДА

4.1. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных

- по материальному положению,
- выплате заработной платы работникам.

Нормативные затраты на оказание государственных или муниципальных услуг включают в себя затраты на оплату труда педагогических (тренерских) работников за выполняемую ими учебную, тренерскую и другую работу, определяемого в соответствии с решениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, Кабинета Министров Республики Татарстан, органов местного самоуправления Нижнекамского муниципального района. Расходы на оплату труда педагогических (тренерских) работников включаемые в нормативы, не могут быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в Республике Татарстан.

4.2. Стороны подтверждают, что:

4.2.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.2.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов».

4.2.3. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 592 от 18.08.2008г «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 674 от 24 августа 2010 года «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 25.09.2018 г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных физкультурно-спортивных организаций, осуществляющих подготовку спортивного резерва в Республике Татарстан».

4.2.4. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.2.5. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.3. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг и отражается в смете учреждения с учетом:

- а) окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- б) выплат стимулирующего характера;
- в) выплат компенсационного характера.

4.3.1. Разряд оплаты труда работников устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для замещения соответствующей должности.

4.3.2. Премииальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год).

4.3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета по соглашению сторон трудового договора (руководителя учреждения и профсоюзного комитета) с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.4. В пределах выделенного Фонда оплаты труда учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

4.5. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном (ст.372 ТК РФ).

4.6. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц. Срок выплаты заработной платы:

- за 1 половину месяца- 25 числа текущего месяца;

- за 2 половину месяца- 10 числа месяца, следующего за отчетным; В случае если 10 и 25 числа месяца попадают на выходные дни или на праздничные дни, то выплата заработной платы производится в пятницу, до выходных дней или до праздничных.

4.7. Совместным решением работодателя и профсоюзного комитета средства, полученные от экономии фонда заработной платы, направляются на выплаты социального характера, на социальную поддержку работников.

4.8. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

4.9. Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим, от работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада). Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

4.11. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере, согласно статьи 147 Трудового кодекса РФ, Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Гособразованию СССР от 20.08.1990г. № 579, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 7.10.1992г. № 611. Повышение оплаты труда работникам по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте. До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда на рабочем месте работнику, выполняющему работу, включенную в указанный выше перечень, работодатель осуществляет повышенную оплату труда.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются. До устранения вредных и (или) опасных условий труда, подтвержденных аттестацией или специальной оценкой условий труда работникам продолжают производиться повышенную оплату труда.

4.13. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивается надбавка в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы.

4.14. Работодатель:

4.14.1. Осуществляет контроль за оплатой труда, расходованием стимулирующего фонда и компенсационных выплат, премиального фонда, выделением работникам выплат социального характера в соответствии с нормативными правовыми документами.

4.15. Профсоюзный комитет:

4.15.1. Оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь членам профсоюза по защите их социально-экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции.

4.15.2. Обеспечивает издание информационно-методических материалов, обучение профсоюзного актива по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

V. ГАРАНТИИ СОДЕЙСТВИЯ ЗАНЯТОСТИ

5.1. Работодатель:

5.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации учреждения.

5.1.2. Разрабатывает систему мер по повышению квалификации, профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников.

5.2. Профсоюзный комитет:

5.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите прав работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлением работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

5.2.2. Консультирует, проводит семинары-совещания, издает информационные бюллетени с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам при реорганизации и ликвидации учреждения.

5.3. Стороны договорились:

5.3.1. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

5.3.2. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения может осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательства и предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении не менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателем профсоюзного комитета и службы занятости населения.

5.3.3. При сокращении численности или штата работников предусматриваются следующие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе, помимо предусмотренного ст.179 ТК РФ:

- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии);
- семейные – при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в учреждениях;

5.3.4. Увольнение работников по п.2 ст.81 ТК РФ, являющихся членами Профсоюза, производится с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.4. Принимать меры по предупреждению массового высвобождения работающих, экономически и социально не обоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся при реорганизации или ликвидации учреждения; проводят с этой целью взаимные консультации, принимают согласованные меры.

5.5. Взаимодействовать с государственными органами труда и занятости при решении вопросов, связанных с высвобождением работников в связи с сокращением рабочих мест.

VI. ОХРАНЫ ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны подтверждают:

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда, закрепленным в Трудовом кодексе РФ и Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации».

6.1.1. На время приостановки работ в учреждении, конюшне и т.п. вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.2. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

6.1.3. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.2. Стороны обеспечивают контроль за выполнением:

6.2.1. Трудового кодекса РФ, Федерального закона от 24.07.1998 года №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профессиональных заболеваний», Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Закона Республики Татарстан «Об образовании».

6.2.2. Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденных приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.10.2008г. № 541н и межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.09г. № 290н (Приложение 5).

6.3. Работодатель:

6.3.1. Производит учет и регулярный анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и обучающихся, разрабатывают рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению. Результаты анализа производственного травматизма и профзаболеваний доводит до сведения Нижнекамской профсоюзной организации работников дошкольного образования.

6.3.2. Направляет своего представителя для участия в расследовании (групповых, тяжелых, со смертельным исходом) несчастных случаев, происшедших на производстве с работающими в дошкольном учреждении.

6.3.3. Контролирует обучение и проверку знаний по охране труда работников, уполномоченных по охране труда, членов комиссий по охране труда за счет собственных средств, в соответствии с требованиями Постановления Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29.

6.3.4. Продолжает работу по созданию комиссий по охране труда, проведение выборов уполномоченных по охране труда, их обучению и созданию необходимых условий для выполнения общественной работы, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ № 413 от 29 мая 2006 г.

6.3.5. Обеспечивает технической инспекции труда профсоюза, внештатным техническим инспекторам профсоюза, уполномоченным по охране труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, беспрепятственное посещение учреждения, его подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления, предоставление

помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

6.3.6. Внедряет в учреждение Систему управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

Осуществляет ежегодное планирование мероприятий по охране труда, разрабатывает соглашение по охране труда на основании «Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 г. № 181н.

6.3.7. Проводит со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организует проверку знаний работников по охране труда на начало учебного года.

Проводят в образовательном учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах. По ее результатам разрабатывают План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

Ознакомит под роспись работников с результатами специальной оценки условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ; Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ), контролирует его выполнение.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включает членов профсоюзного комитета и комитета (комиссии) по охране труда.

6.3.8. Для осуществления ведомственного контроля и надзора за соблюдением законодательства по охране труда в обеспечивает работу службы охраны труда.

6.3.9. Приостанавливает частично или полностью деятельность учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья воспитанников и работников до полного устранения причин опасности.

6.3.10. Обеспечивает техническую экспертизу зданий и сооружений с целью определения возможности их дальнейшей безопасной эксплуатации и соответствия санитарно-гигиеническим нормам и требованиям.

6.3.11. Ежегодно (в течение января) информирует профсоюзный комитет о состоянии охраны труда и причинах производственного травматизма, о работающих во вредных условиях, о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе затрат на спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, молока, на доплаты и предоставление дополнительных отпусков за вредные условия труда, по результатам аттестации рабочих мест.

6.3.12. В соответствии с требованиями законодательства:

- выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, на специальную оценку условий труда работников из всех источников финансирования.

- проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Профсоюзный комитет:

6.4.1. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.20 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.12 Закона РТ «О профессиональных союзах» осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных

нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, Соглашения.

6.4.2. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

6.4.3. Принимает участие в расследовании, а также осуществляет самостоятельное расследование несчастных случаев, произошедших с работниками.

6.4.4. Принимает участие в работе комиссий по испытанию и приему в эксплуатацию объектов в качестве независимых экспертов.

6.4.5. Получает информацию от руководителя и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.6. Принимает участие в разработке проектов локальных нормативных актов по охране труда, а также согласовывает локальные нормативные акты, содержащие требования охраны труда.

6.4.7. Организует: избрание уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета и обучение его за счет средств работодателя.

6.4.8. Осуществляет общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда при осуществлении указанных полномочий, взаимодействует с органами местного самоуправления Нижнекамского муниципального района и органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

6.4.9. Оказывает помощь уполномоченному по охране труда профсоюзного комитета в работе по осуществлению общественного контроля за охраной труда, пожарной и экологической безопасностью.

6.4.10. Участвует в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.4.11. Оказывает помощь в обучении руководителя и уполномоченного по охране труда.

6.4.12. Обращается в соответствующие органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения нормативных требований по охране труда.

6.4.13. Предъявляет к должностным лицам требования о приостановке работ, если продолжение этих работ создает непосредственную угрозу жизни и здоровью работающих.

6.5. Стороны способствуют деятельности работодателя и его представителей, которые в соответствии с требованиями законодательства:

6.5.1. Организуют и контролируют проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации и Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ

6.5.2. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Стороны:

- обязуются содействовать улучшению жилищных условий работника;
- принимает на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

7.2. Работодатель:

- выделяет денежные средства на приобретение новогодних подарков для детей работников Учреждения;
- организует совместно с Профсоюзным комитетом отдых детей работников в детских оздоровительных лагерях и санаториях;
- совместно с Профсоюзным комитетом поощряет работников за безупречный труд в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) за счет средств профсоюзных взносов;
- выделяет денежные средства (фонд экономии оплаты труда) на выплату премий работникам, награжденным Благодарственным письмом и Почетной грамотой: .

Благодарственное письмо УФКиС	- 50 % должностного оклада
Почетная грамота УФКиС	- 100 % должностного оклада
Благодарственно письмо Нижнекамского муниципального района РТ	- 50 % должностного оклада
Почетная грамота Нижнекамского муниципального района РТ	- 100 % должностного оклада
Благодарственно письмо спорта РТ	- 75 % должностного оклада
Почетная грамота Министерства спорта РТ	- 100 % должностного оклада
Почётный знак и знак Министерства спорта РТ	- 100 % должностного оклада
Благодарственно письмо Министерства спорта РФ	- 100 % должностного оклада
Почетная грамота Министерства спорта РФ	- 100 % должностного оклада
Почётный знак и знак Министерства спорта РФ	- 100 % должностного оклада
Благодарственное письмо, Почетная грамота Профсоюзов	- 50 % должностного оклада

7.3. Стороны подтверждают:

7.3.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

7.3.2. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные главой 26 Трудового кодекса РФ.

Необходимо учитывать, что гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

7.3.3. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и

информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

7.3.4. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводят работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» № 167-ФЗ от 15.12.2001г., «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» № 173-ФЗ от 17.12.2001г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г., Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования.

7.3.5. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников системы образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004г.

7.3.6. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работников в соответствии с Законом Российской Федерации №1499-1 от 28.06.1991г. «О медицинском страховании граждан Российской Федерации»;

7.3.7. В соответствии с Федеральным законом №27-ФЗ от 01.04.1986г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» совместно с Профсоюзным комитетом осуществляет в учреждении персонифицированный учет и осуществляет контроль за своевременным и обоснованным представлением территориальной орган Пенсионного Фонда РФ полных сведений о застрахованных лицах.

7.3.8. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Стороны подтверждают, что:

8.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета. Аттестация работников производится при участии представителей профсоюзного комитета.

8.2. По согласованию с профсоюзным комитетом рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

- определение форм подготовки, и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

8.3. Создать при профсоюзном комитете комиссию по работе с молодежью.

8.4. Активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи.

8.5. Проводить работу по вовлечению молодых людей в члены Профсоюза.

8.6. Оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий.

8.7. Информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и экономических и экономических интересов.

8.8. Поощрять молодежный профсоюзный актив Учреждения, ведущий эффективную производственную и общественную работу.

8.9. Обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование.

8.10. Не организовывать массовые организации протеста, в т.ч. забастовки по вопросам, включенным в коллективный договор при условии их выполнения Работодателем.

8.12. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.23 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», профсоюзный комитет вправе по просьбе членов профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интересы работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

8.13. Стороны подтверждают, что работодатель обязуется производить ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное перечисление профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной платы и перечислять их на счета выборных профсоюзных органов, одновременно с перечислением денежных средств для расчета по оплате труда.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Контроль, за ходом выполнения настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами.

9.2. Должностные лица, виновные в нарушении законодательства о труде и охране труда, в невыполнении обязательств по охране труда, предусмотренных Коллективным договором, или воспрепятствовании деятельности представителей органов государственного надзора и контроля, за соблюдением требований охраны труда, а также органов общественного контроля, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.3. Должностные лица, нарушившие права Профсоюза или препятствующие его законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.4. Не менее чем за месяц до окончания срока действия настоящего Коллективного договора стороны обязуются вступить в переговоры о заключении нового договора.

В данной пачке прошнуровано,
Пронумеровано и скреплено печатью

20 (двадцать)

листа

Председатель профсоюзного комитета
МБУ «СЦ «Актai» НМР РТ

Ю.А.Михеева



Председатель профсоюзного
комитета МБУ «СШ «Актай» НМР РТ»
Ю.А. Михеева

Директор МБУ «СШ «Актай» НМР РТ»
П.М.Никитин



« 15 » мая 2020 г.

« 15 » мая 2020 г.

Изменения и дополнения к Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения « Спортивная школа «Актай» НМР РТ»

Администрация МБУ « СШ «Актай» НМР РТ» в лице директора Никитина П.М. с одной стороны и профсоюзный комитет МБУ «СШ «Актай» НМР РТ» в лице председателя профсоюзного комитета Михеевой Ю,А. с другой стороны заключили дополнительное соглашение:

1. На основании Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде" и согласно внесенной в Трудовой кодекс РФ статье 66.1 Раздел 2 «Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха». Пункт 2.1.1. Коллективного договора изложить в следующей редакции:

Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются Трудовым законодательством РФ , РТ, настоящим коллективным договором, а так же правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается в числе прочего информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

Устанавливаются способы получения работником сведений о трудовой деятельности на бумажном носителе или в электронной форме: у работодателя по последнему месту работы, в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг, в Пенсионном фонде РФ, а также с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг.

Работодатель обязан письменно уведомить по 30 июня 2020 года включительно каждого работника об изменениях в трудовом законодательстве, связанных с формированием сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также о праве работника сделать выбор между "бумажной" и "электронной" трудовой книжкой.

До конца 2020 года работники подают работодателям заявления о продолжении ведения трудовых книжек или о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде (во втором случае работодатель выдает трудовую книжку на руки и освобождается от ответственности за ее ведение и хранение). Если же работник не подаст никакого заявления, то работодатель продолжит вести трудовую книжку.

Для лиц, впервые поступающих на работу после 1 января 2021 года, предусмотрено ведение сведений о трудовой деятельности в электронном виде. Трудовая книжка указанным работникам оформляться не будет.

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания.

3. Все остальные положения Коллективного договора остаются неизменными.

Директор МБУ «СШ «Актай» НМР РТ»

Никитин П.М.

Председатель профсоюзного
комитета МБУ «СШ «Актай» НМР РТ»
Ю.А. Михеева

Директор МБУ «СШ «Актай» НМР РТ»
П.М.Никитин

« 30 » 12 2020 г.

« 2020 г.



Изменения и дополнения к Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения « Спортивная школа «Актай» НМР РТ»

Администрация МБУ « СШ «Актай» НМР РТ» в лице директора Никитина П.М. с одной стороны и профсоюзный комитет МБУ «СШ «Актай» НМР РТ» в лице председателя профсоюзного комитета Михеевой Ю,А. с другой стороны заключили дополнительное соглашение:

1. На основании Федерального закона от 8 декабря 2020 г. № 407-ФЗ “О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях” от 09.12.2020 г. внести изменения в раздел 2 « Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха» Коллективного договора МБУ «СШ «Актай» НМР РТ» дополнив его следующими пунктами:

Пункт 2.30. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно.

Пункт 2.31. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК.

Пункт 2.32. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

Пункт 2.33. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Пункт 2.34. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

Пункт 2.35. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Пункт 2.35. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Пункт 2.36. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в части первой настоящей статьи, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ

взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

Пункт 2.37. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с локальными нормативными актами, под роспись позволяющую достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

Пункт 2.38. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

Пункт 2.39. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Законом для дистанционного работника, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Пункт 2.40. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно части второй статьи 157 настоящего Кодекса, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Пункт 2.41. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

Пункт 2.42. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 настоящего Кодекса.

Пункт 2.43. Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber и WhatsApp.

Пункт 2.44. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня. С 8.00 часов до 17.00 часов с 10-минутными перерывами каждый час и перерывом на обед с 12 до 13 часов.

Пункт 2.45. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником в период времени отдыха без предварительного письменного согласия работника допускается только в исключительных случаях. В таких как:

- для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий стихийного бедствия;
- предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
- выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств.

Во всех других случаях взаимодействие работодателя с работником во время его отдыха осуществляется исключительно с его предварительного письменного согласия.

Пункт 2.46. В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

Пункт 2.47. Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Трудовым Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Пункт 2.48. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

Пункт 2.49. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом об увольнении, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

Пункт 2.50. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 ТК РФ.

Пункт 2.51. В течение рабочего дня сотрудникам, которые работают удалено, запрещено употреблять алкогольные напитки, покидать рабочее место пребывания (за исключением обеденного перерыва). В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Пункт 2.52. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 ТК, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания.

3. Все остальные положения Коллективного договора остаются неизменными.

Директор МБУ «СШ «Актай» НМР РТ»



Никитин П.М.

Председатель профсоюзного
комитета МБУ «СШ «Актай» НМР РТ»


Ю.А. Михеева

« 20 » 05 2022 г.

Директор МБУ «СШ «Актай» НМР РТ


П.М. Никитин

« 20 » 05 2022 г.



Изменения и дополнения к Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения « Спортивная школа «Актай» НМР РТ»

Администрация МБУ « СШ «Актай» НМР РТ» в лице директора Никитина П.М. с одной стороны и профсоюзный комитет МБУ «СШ «Актай» НМР РТ» в лице председателя профсоюзного комитета Михеевой Ю,А. с другой стороны заключили дополнительное соглашение:

1. На основании ст. 8, ст. 9, части третьей ст. 41 ТК РФ внести изменения в раздел 7 «Социальные гарантии, льготы и компенсации» Коллективного договора МБУ «СШ «Актай» НМР РТ» дополнив его следующими пунктами:

Пункт 7.4. Стороны предусматривают оказание работникам учреждения материальной помощи:

7.4.1. Материальная помощь носит социальный характер и выдается для поддержки человека в сложной финансовой ситуации (в связи с болезнью, смертью близких родственников, получения инвалидности и другими сложными жизненными ситуациями). Она не зависит от результатов работы и выплачивается на усмотрение работодателя.

7.4.2. Для получения материальной помощи работник пишет заявление с указанием причины и приложением подтверждающих документов.

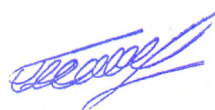
7.4.3. Сотрудник может указать конкретную сумму, но размер материальной выплаты определяется совместным решением работодателя и профсоюзного комитета учреждения.

7.4.4. Такая выплата носит единовременный характер и выплачивается не более одного раза в год из средств, полученных от экономии фонда заработной платы.

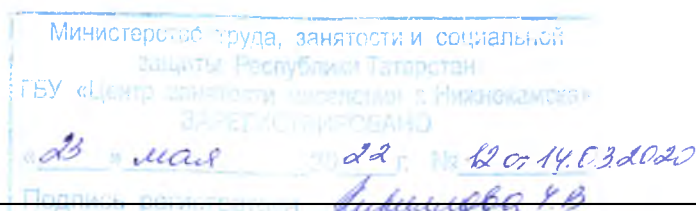
2. На основании решения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29 октября 2021 г. протокол N 9 , в связи с необходимостью принятия мер по проведению вакцинации работников от коронавирусной инфекции (COVID-19) предусмотреть в коллективном договоре предоставление работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), двух оплачиваемых дней отдыха, внести изменения в раздел 7 «Социальные гарантии, льготы и компенсации» Коллективного договора МБУ «СШ «Актай» НМР РТ» дополнив его следующими пунктами:

7.5. Исходя из положений статей 8, 22, 41 Трудового кодекса Российской Федерации, повышенные или дополнительные гарантии и компенсации, работодатель обязан предоставить два оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию от коронавирусной инфекции (COVID-19) с учетом финансово-экономических возможностей Учреждения.

Директор МБУ «СШ «Актай» НМР РТ»



Никитин П.М.



Председатель профсоюзного
комитета МБУ «СШ «Актai» НМР РТ»

Ю.А. Михеева
« 14 » 11 2022 г.

Директор МБУ «СШ «Актai» НМР РТ

П.М. Никитин
« 14 » 11 2022 г.



Изменения и дополнения к Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения « Спортивная школа «Актai» НМР РТ»

Администрация МБУ « СШ «Актai» НМР РТ» в лице директора Никитина П.М. с одной стороны и профсоюзный комитет МБУ «СШ «Актai» НМР РТ» в лице председателя профсоюзного комитета Михеевой Ю,А. с другой стороны заключили дополнительное соглашение:

1. На основании статьей 351.7 ТК РФ внести изменения в раздел 2

«Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха» Коллективного договора МБУ «СШ «Актai» НМР РТ» дополнив его следующими пунктами:

Пункт 2.53. Стороны установили следующие особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

2.53.1. Действие трудового договора работника, призванного на военную службу по мобилизации или заключившего контракт, приостанавливается на период прохождения работником военной службы.

2.53.2. Приостановление трудового договора производится приказом работодателя, изданным на основании заявления работника.

2.53.3. На время службы приостанавливаются только бессрочные трудовые договоры (в том числе в период испытательного срока и уведомления о сокращении). Если действие срочного трудового договора истекает в период мобилизации, то он должен быть расторгнут.

2.53.4. Период приостановления трудового договора на период мобилизации включается в стаж, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Работник в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, независимо от стажа работы у работодателя.

2.53.5. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

2.53.6. Действие трудового договора должно быть возобновлено в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее, чем за 3 рабочих дня.

2.53.7. Не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, за исключением случаев ликвидации организации.

2.53.8. Работодатель вправе расторгнуть по собственной инициативе трудовой договор, действие которого было приостановлено в соответствии с указанными правилами, в случае невыхода работника на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

2.53.9. Работодатель вправе направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе или работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни родителя, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, в случае, если второй родитель мобилизован или проходит службу по контракту, только при соблюдении порядка, который предусмотрен ч. 2 ст. 259 ТК РФ.

3.53.10. Если работодатель проводит сокращение численности или штата, то при равной производительности труда и квалификации он предоставляет преимущественное право на оставление на работе сотруднику, у которого есть несовершеннолетний ребенок, а второй родитель ребенка мобилизован или проходит службу по контракту (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

2. Настоящие изменения вступают в силу с момента подписания, все остальные положения Коллективного договора остаются неизменными.

Директор МБУ «СШ «Актai» НМР РТ»


Никитин П.М.

Председатель профсоюзного
комитета МБУ «СПШ «Актай»
НМР РТ»


Ю.А. Михеева

« 14 » 03 2023 г.

Директор МБУ
«СПШ «Актай» НМР РТ»


П.М. Никитин

« 14 » 03 2023 г.

Дополнительное соглашение к Коллективному договору от 13.03.2020 г.

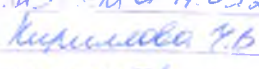
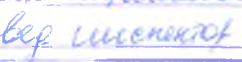
Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Актай» НМР РТ» о продлении срока действия

Администрация МБУ «СПШ «Актай» НМР РТ в лице директора Никитина П.М. с одной стороны и профсоюзный комитет МБУ «СПШ «Актай» НМР РТ» в лице председателя профсоюзного комитета Михеевой Ю.А. с другой стороны заключили дополнительное соглашение и решили:

1. На основании п.2 ст. 43 ТК РФ и в связи с истечением 13.03.2023 г. срока действия Коллективного договора от 13.03.2020 г. Стороны согласились, без внесения изменений, продлить срок его действия на три года и сроком окончания действия Коллективного договора считать 13.03.2026 г.
2. На основании соглашения изложить п.1.7 в следующей редакции: Коллективный договор вступает в силу с даты подписания дополнительного соглашения и действует по 13 марта 2026 года, в связи с продлением срока его действия. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Коллективного договора должны быть начаты не позднее февраля 2026 года.
3. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Коллективного договора.
4. Все остальные положения Коллективного договора остаются неизменными.

Директор МБУ «СПШ «Актай» НМР РТ»



Никитин П.М.

Министерство труда, занятости и социальной
защиты Республики Татарстан
ГКУ - Центр занятости населения г. Нижнекамска»
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
14 марта 2023 г. от 14.03.2023
Подпись регистратора 
Должность 

Лист согласования к документу № 16 от 04.04.2024
Инициатор согласования: Никитин П.М. Директор
Согласование инициировано: 04.04.2024 09:22

Лист согласования

Тип согласования: **последовательное**

№	ФИО	Срок согласования	Результат согласования	Замечания
1	Никитин П.М.		 Подписано 04.04.2024 - 09:22	-