

Регистрационный № _____
« ____ » _____ 20 ____ г.
Дата регистрации коллективного договора

территориальный орган Министерства
семьи, труда и социальной защиты
населения Республики Башкортостан

(должность, фамилия, имя, отчество)

подпись

«Согласовано»

Башкортостанская республиканская
организации Общероссийского
профессионального союза
работников государственных
учреждений и

общественного обслуживания РФ

Регистрационный № 15
« 14 » мая 20 24 г.

Председатель

И.Р. Ниязгулов



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА «СПАРТАК»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
на 2024-2027 годы**

Представитель работодателя
Директор МБУ ДО СШОР
«Спартак» ГО город Уфа РБ
О.Ф. ШАИХМЕТОВ

« 17 » мая 20 24 г.

МП



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации

В.Е. КИЛЮШЕВ

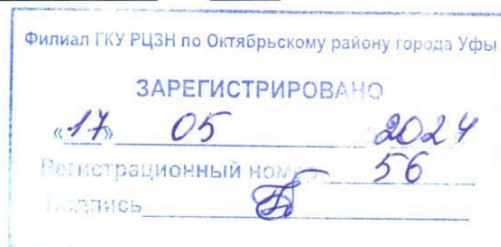
« 14 » мая 20 24 г.

МП

Утвержден на собрании работников
МБУ ДО СШОР «СПАРТАК» ГО
город Уфа РБ

« 17 » мая 202 4 г.

г. Уфа



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками МБУ ДО «СШОР «Спартак» ГО г. Уфа РБ в лице их представительного органа - профсоюзного комитета, с одной стороны, и работодателя – администрацией данной спортивной школы, с другой стороны, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в данном учреждении.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Республиканским соглашением между Республиканским союзом «Федерация Профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО СШОР «Спартак» ГО г. Уфа РБ 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.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Спартак» городского округа г. Уфа Республики Башкортостан в лице директора, действующего на основании Устава, именуемый далее «Работодатель» с одной стороны и работники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Спартак» городского округа г. Уфа Республики Башкортостан, именуемые далее «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией в лице профсоюзного комитета (далее профком);

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Спартак» городского округа г. Уфа Республики Башкортостан (далее - учреждение).

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективными договорами, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Настоящий договор вступает в силу с 17 мая 2024 года и действует по 16 мая 2027 г. включительно.

1.17 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

4) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ и РБ законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников;

2) Обеспечивает учет мнения профкома или согласование с ним при принятии локальных правовых актов в случаях и в порядке, предусмотренном действующим трудовым законодательством, в том числе:

- при установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

- при принятии и утверждении правил внутреннего трудового распорядка, положения об оплате труда работников, соглашения по охране труда;

- при подготовке предложений по изменению типа учреждения, в том числе на автономное.

2.4. Профком:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора;

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников учреждения – членов Профсоюза в органах государственной власти, в других органах и организациях, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права и условий коллективного договора;

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия;

5) Оказывает членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров;

6) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор;

7) Организует правовой всеобуч для работников учреждения;

8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.;

9) Направляет руководителям учреждения, руководителям структурного подразделения, их заместителям заявление о нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения-(ст. 195 ТК РФ);

10) Участвует совместно с вышестоящей профсоюзной организацией в организации летнего оздоровления детей работников учреждения и обеспечения их новогодними подарками;

11) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

12) Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.5. Стороны договорились о совместном решении вопросов:

по принятию нормативных актов по вопросам оплаты труда, условий труда работников учреждения;

об участии представителей профкома в составе комиссий по аттестации работников, специальной оценке условий труда.

III. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений между работниками и работодателем регулируются законодательством РФ, отраслевым и республиканским соглашением.

Работодатель применяет профессиональные стандарты по мере утверждения их Минтрудом России, если требования к квалификации, которая необходима работнику для выполнения определенной трудовой функции, установлены Трудовым кодексом, федеральными законами или иными нормативно-правовыми актами, а также если по занимаемой должности (профессии, специальности) предусмотрено предоставление компенсаций, льгот либо ограничений.

Для остальных работников профессиональные стандарты носят рекомендательный характер.

3.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3. Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, Республиканским и отраслевым соглашениями, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

3.4. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для тренерских работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

3.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Работодателем (статья 65 ТК РФ).

3.7. Вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения Работника, если окажется, что он не соответствует им.

При несоответствии Работника требованиям профессионального стандарта в части требований к образованию и стажу работодатель использует право проведения аттестации с участием профкома.

По рекомендации или решению аттестационной комиссии работники, не имеющие специальной подготовки либо стажа, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и полностью возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности наравне с лицами, имеющими специальную подготовку и стаж работы.

По работникам, которые уже работают в данной должности и не соответствуют профессиональным стандартам, Работодатель обязуется:

- повышать квалификационный уровень Работника в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- перевести с его согласия Работника на другую должность, профессиональному стандарту которой соответствует квалификационный уровень Работника.

3.8. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ). Об изменении условий труда по инициативе работодателя работник извещается письменно не позднее, чем за два месяца (статья 74 ТК РФ).

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда, не должны ухудшать положение работников по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (статья 74 ТК РФ). Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников, повышающих коэффициентов к ставкам (окладам), выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.9. При приеме на работу:

- работодатель отбирает кандидатов по тем квалификационным требованиям, которые указаны в профессиональном стандарте, при отсутствии профессионального стандарта прием на работу производится в установленном ранее порядке;
- работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работников;
- работодатель обязан ознакомить работника с требованиями, содержащимися в профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными нормативно-правовыми актами установлены требования к квалификации для выполнения трудовой функции по занимаемой должности, а также если по

занимаемой должности (профессии, специальности) предусмотрено предоставление компенсаций, льгот и либо ограничений.

3.10. Трудовой распорядок учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и являются приложением к коллективному договору.

3.11. Прекращение трудового договора производится в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Расторжение трудового договора с работником - членом Профсоюза, по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мнения профкома.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

4.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку и педагогическую деятельность (тренер-преподаватель, педагог-психолог), устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

4.3. Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы), в размере 18 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

4.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно - оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

Конкретные должностные обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

4.5. За тренерскую работу, выполняемую работником с письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

4.6. Под тренерской нагрузкой работников понимается тренерская работа, выполняемая во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности,

установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

4.6.1. Объем тренерской нагрузки работников, определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается локальным правовым документом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графиком спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменении тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по согласованию сторон трудового договора.

4.7. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающих должностной оклад.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым законодательством Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя.

Порядок привлечения спортсменов, тренеров в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения профкома в соответствии со статьей 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается в соответствии со статьей 120 Трудового кодекса Российской Федерации.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включается.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.11. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определенный работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

4.12. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска (без учета дополнительно оплачиваемых отпусков) должна быть не менее 14 календарных дней.

4.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение рабочего года или присоединена за следующий календарный 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.

4.14. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются следующим работникам учреждения:

- работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью 3 (три) календарных (рабочих) дня;

4.15. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

4.16. Работодатель обязуется:

1) предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- для проводов детей в армию, детей и (или) супруга в Вооруженные Силы Российской Федерации для участия в Специальной военной операции – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня и членам профкома - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости – 3 дня.

V. Оплата труда и нормы труда

5.1. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников в учреждении устанавливается Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Спартак» городского округа г. Уфа Республики Башкортостан, принятого с учетом мнения профкома (Положение № 1, далее – Положение).

5.2. Стороны содействуют обеспечению следующих своевременных гарантий по оплате труда работников.

5.2.1. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах субсидий, предоставляемых учреждению из бюджета городского округа город Уфа Республики Башкортостан на выполнение муниципального задания и иные цели, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе выполнения муниципального задания направляется на премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах работникам МБУ ДО «СШОР «Спартак»;

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного действующим законодательством минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работника, занятого по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работника на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием,

других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.4. Размеры окладов и ставок заработной платы работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В структуру оплаты труда работников учреждения включаются размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера.

Минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным Министерством здравоохранения и социального развития РФ, разряду работ в соответствии с ЕТКС или профстандартов с учетом требований к уровням профессиональной подготовки и квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

5.5. К минимальным окладам, ставкам заработной платы устанавливаются повышающие коэффициенты, которые носят стимулирующий характер. Размеры и условия установления повышающих коэффициентов определяются локальными нормативными актами учреждения, соответствующими Положениями.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах субсидий на выполнение муниципальных заданий и иные цели, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников по решению руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников, регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам учреждения, и утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты по повышающим коэффициентам;

повышающий коэффициент за ученую степень или почетное (спортивное) звание;

выплаты за подготовку спортсмена высокого класса (команды);

премиальные выплаты.

5.5.1. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

Повышающий коэффициент к ставке заработной платы, окладу тренерскому составу за квалификационную категорию или стаж педагогической, тренерской работы в целях стимулирования к качественному результату труда, повышению профессиональной квалификации и компетентности, в следующих размерах:

№п/п		Квалификационная категория или стаж работы	Размер повышающего коэффициента
1.		Первая квалификационная категория	0,35
2.		Высшая квалификационная категория	0,55
3.		Стаж работы от 2 до 5 лет	0,05
4.		Стаж работы от 5 до 10 лет	0,10
5.		Стаж работы от 10 до 20 лет	0,20
6.		Стаж работы свыше 20 лет	0,25

Повышающие коэффициенты молодым специалистам устанавливаются в целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава. Повышающий коэффициент устанавливается до 0,5 от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам тренерского состава течение первые 4-х лет работы, если молодые специалисты отвечают одновременно следующим требованиям:

- получили первое высшее или среднее профессиональное образование;
- приступили к работе по специальности не позднее одного года после получения соответствующего диплома государственного образца.

Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование тренерскому составу в размере 0,05 от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Размеры и условия установления повышающих коэффициентов определяются локальными нормативными актами учреждения, Положениями об оплате труда и Показателям и критериям оценки эффективности и результативности профессиональной деятельности «СШОР ДО «Спартак» ГО г. Уфа РБ.

5.5.2. Выплаты за ученую степень или почетное (спортивное) звание устанавливаются работникам тренерского состава, имеющим:

ученую степень доктора наук по профилю деятельности, ученую степень кандидата наук по профилю деятельности, почетные звания, почетный знак, спортивные звания и другие ведомственные награды и звания (по усмотрению органа управления в сфере физической культуры и спорта Республики Башкортостан при условии соответствия почетного звания профилю деятельности учреждения) в соответствии с утвержденным Положением об оплате труда работников МБУ ДО «СШОР «Спартак».

5.5.3. Повышающий коэффициент работникам, за исключением тренерского состава, учреждений физкультурно-спортивной направленности, имеющим почетные звания по профилю педагогической деятельности или профилю учреждения в размере 0,1.

5.5.4. Повышающий коэффициент в размере 0,15 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливаются:

тренерскому составу за наличие в наименовании учреждения имеющего право использовать в своем наименовании слова «олимпийский» или образованного на его основе слов или словосочетаний, работающему в отделениях по видам спорта, включенным в программу Олимпийских, Параолимпийских, Сурдоолимпийских игр.

5.5.5. Тренерскому составу за подготовку спортсмена высокого класса, вошедшего в состав сборной команды Российской Федерации или субъекта

Российской Федерации и занявшего с 1 по 6 место на официальных соревнованиях соответствующего уровня, с учетом субсидий, предоставляемых учреждениям из бюджета на выполнение муниципальных заданий, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

5.5.6. Премияльные выплаты:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты в связи с награждением ведомственными наградами Минспорта России;
- к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50, 55, 60, 65-летием для женщин и 60, 65, 70 и каждые последующие пять лет, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом учреждения;
- выплаты в связи с выходом на пенсию;
- выплаты в связи с потерей близких родственников;
- выплаты в связи со смертью работников (выплачивается близким родственникам умершего работника).

5.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в соответствии с действующим Положением о материальном стимулировании и компенсационных выплатах, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, содержащими нормы трудового права.

Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.6.1. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный 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.

Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) осуществляется в размере не менее 20% часовой ставки.

5.6.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки рабочих мест в размере от 4 до 12 процентов оклада (тарифной ставки) за время фактической занятости.

Конкретные размеры выплат устанавливаются в соответствии с перечнем должностей (профессий), утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

5.6.3. В учреждениях к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.6.4. Компенсационные выплаты с учетом специфики работы в учреждении (группах) осуществляются в зависимости от их типов, видов с учетом фактической нагрузки. Размеры, применяемые при установлении компенсационных выплат:

Наименование выплат	Размер, % от ставки заработной платы, должностного оклада
Тренерскому составу, проводящему занятия по видам спорта среди инвалидов	20

5.7. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ выплачивается работнику два раза в месяц за первую половину месяца и за вторую 4 и 19 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

1) Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2) Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы;

3) Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

6.3. Стороны договорились:

1) В связи с проведением организационно-штатных мероприятий принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников;

2) Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности или штата работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении в целях недопущения массового сокращения работников принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в учреждении считается увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней;

6.4. Стороны подтверждают:

1) Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения;

2) Переподготовка и повышение квалификации тренерских работников осуществляется 1 раз в 3 года за счет средств учреждения.

3) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении – 10 лет;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

VII. Условия и охрана труда, экологическая безопасность

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить Работникам здоровые и безопасные условия труда в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда и экологической безопасности;

7.1.2. Знакомить работников при приеме на работу с требованиями охраны труда;

7.1.3. Совместно с профкомом разработать соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда;

7.1.4. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения;

7.1.5. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками совместно с профкомом;

7.1.6. Выполнять в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

7.1.7. Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;

7.1.8. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях:

- при понижении температуры до 17°C и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома перевести работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14° С и ниже в помещении занятия прекращаются;

- информировать работников (под расписку) об условиях и охране труда на их рабочих местах.

7.1.9. Обеспечить нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения, комиссию по охране труда, уполномоченного по охране труда;

7.1.10. Обеспечить за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Для этого представляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.1.11. Обеспечить своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд пенсионного и социального страхования от несчастных случаев, на охрану труда и соответствующие социальные выплаты;

7.1.12. Создать совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда;

7.1.13. Разработать, финансировать и осуществлять мероприятия по обеспечению безопасных условий труда и сохранению здоровья работников, в том числе по проведению специальной оценки условий труда, назначить ответственных за организацию работы по охране труда, прошедших специальное обучение по охране труда;

7.1.14. Не реже одного раза в год проводить анализ состояния производственного травматизма (количество случаев и трудопотери в днях) и разработать с учетом мнения профкома мероприятия по его снижению (недопущению);

7.1.15. Обеспечить Работников медицинской аптечкой с необходимым минимумом медикаментов и препаратов. Установить место нахождения аптечки – приемная.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда;

7.2.2. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;

7.2.3. Избрать уполномоченных по охране труда;

7.2.4. Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда;

7.2.5. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения;

7.2.6. Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;

7.2.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Стороны согласились с тем, что уполномоченным профкома по охране труда устанавливается стимулирующая выплата в размере от 5% до 10% ставки заработной платы (должностного оклада) за активную работу по общественному контролю за безопасными условиями труда работников учреждения.

7.4. Стороны признают, что решения профкома по вопросам безопасности труда и охраны здоровья работников обязательны к рассмотрению и выполнению Работодателем.

7.5. Стороны договорились об организации обучения и проверки знаний по охране труда Работников, руководителей и специалистов, уполномоченных лиц и членов комиссии по охране труда в сроки, установленные нормативными и локальными правовыми актами по охране труда.

7.6. Стороны обязуются регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы по реализации мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда, экологии и окружающей среды, профилактике несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и иных мероприятий по охране труда.

VIII. Трудовые гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

1) Работникам учреждения при выходе на пенсию выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере не менее месячной заработной платы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

2) При направлении работников на профессиональное обучение, подготовку или дополнительное профессиональное обучение с отрывом от работы, в том числе в другую местность, производится оплата командировочных расходов с

сохранением места работы и средней заработной платы по основному месту работы.

3) 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. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

Оплата замещение этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

8.3. Стороны договорились:

1) Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

2) В период каникул оказывать содействие в организации лечения систематически и длительно болеющих работников в учреждениях на базе лечебно-профилактических учреждений.

3) Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей.

8.4. Работодатель обязуется:

1) С учётом результатов и качества работы устанавливать стимулирующие выплаты (надбавки) согласно действующим Положениям;

2.) Работодатель имеет право (при наличии экономии финансовых ресурсов) с учетом мнения профкома предоставить материальную помощь неработающим пенсионерам ко Дню пожилого человека.

3.) Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляют качественную и своевременную подготовку сведений о продолжительности стажа и размере заработной платы работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования, ежемесячно информируют застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах через расчетные листки по заработной плате.

Обеспечивают сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.

8.5. Профком:

1) Оказывает возможную финансовую помощь больным с хроническими и тяжёлыми формами заболеваний для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов и оплаты проезда к месту проведения операций за пределами республики;

2) Организует и проводит физкультурно-массовую работу среди работников учреждения.

3). Ходатайствует перед Башкортостанской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ для работников – членов профсоюза предоставления:

- материальной помощи в случае смерти близких родственников (отец, мать, муж, жена, дети);
- единовременной выплаты за добросовестную работу в связи с юбилейными датами по достижению возраста 50 лет, 55 лет, а также 60 лет - женщинами и 65 лет – мужчинами.

IX. Защита трудовых и социально-экономических прав молодежи

9.1. Стороны:

- 1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- 2) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу правовых вопросов, в том числе через правовую службу Комитета Башкортостанской республиканской организации Профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

9.2. Стороны договорились:

- 1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых работников.
- 2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации.
- 3) Обеспечивать доступность занятий спортом, самостоятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.
- 4) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых работников с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.3. Профком обязуется:

- 9.3.1. Оказывать материальную помощь при вступлении молодого работника - члена профсоюза в брак, при рождении ребенка, в том числе на условиях, предусмотренных Молодежным фондом Башкортостанской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ.

X. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза

10.1. Стороны подтверждают, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации определяются действующим федеральным законодательством о профсоюзах, трудовым законодательством Российской Федерации и законодательством Республики Башкортостан.

10.2. Работодатель:

- 1) Соблюдает права первичной профсоюзной организации, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников учреждения в соответствии с законодательством

Российской Федерации, не допускают вмешательства в деятельность первичной профсоюзной организации;

2) Безвозмездно предоставляют профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

3) Производит ежемесячно и бесплатно по письменным заявлениям работников безналичное удержание профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы и перечисляет на счет профсоюзного комитета одновременно с перечислением денежных средств для расчетов по оплате труда. Данный порядок удержания и перечисления денежных средств применяется и для работников, не являющихся членами профсоюза (по их заявлениям), уполномочивших первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

10.3. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав профкома и не освобождённых от основной работы, имея в виду, что:

1) Они не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, председатель – без предварительного согласия вышестоящей профсоюзной организации;

2) Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ с председателем профкома и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ.

3) Члены профкома, уполномоченные по охране труда профкома, а также представители первичной профсоюзной организации, входящие в состав комиссий, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

4) Члены профкома освобождаются от работы с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

10.4. Стороны:

1) Обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством путем проведения переговоров.

2) Подтверждают, что работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

3) Ходатайствуют о присвоении почетных званий, представлении к государственным наградам работников и профсоюзного актива, а также совместно принимают решения об их награждении ведомственными знаками отличия.

XI. Обязательства и ответственность сторон.

Контроль за выполнением коллективного договора.

11.1. Стороны осуществляют контроль за выполнением настоящего коллективного договора и предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию.

11.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников учреждения не реже 2-х раз в год.

11.3. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

11.4. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

XII. Заключительные приложения

12.1. Коллективный договор вступает в силу с 17 мая 2024 года и действует в течение трех лет.

12.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжении трудового договора (контракта) с директором учреждения. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ.

Приложения к коллективному договору:

1. Положение об оплате труда.
2. Положение об оказании материальной помощи работникам.
3. Положение Правила внутреннего трудового распорядка.
3. Положение о стимулирующих выплатах работникам МБУ ДО «СШОР «Спартак» ГО г. Уфа РБ.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью

лист —

Директор

МБУ ДО СШОР «СПАРТАК»

О.Ф. Шаихметов



«Согласовано»

Башкортостанская республиканская
организации Общероссийского
профессионального союза
работников государственных
учреждений и

общественного обслуживания РФ

Регистрационный №

13

«22» сентября 2025 г.

Председатель

И.Р. Ниязгулов



**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА «СПАРТАК»
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ГОРОД УФА
РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
на 2024-2027 годы**

Представитель работодателя

Директор МБУ ДО СШОР

«Спартак» ГО город Уфа РБ

О.Ф. ШАИХМЕТОВ

«19» 09 2025 г.

МП



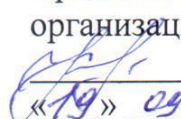
Представитель работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации

В.Е. КИЛЮШЕВ

«19» 09 2025 г.

МП



Утвержден на собрании работников

МБУ ДО СШОР «СПАРТАК» ГО

город Уфа РБ

«19» сентября 2025г.

(протокол № 5)

г. Уфа

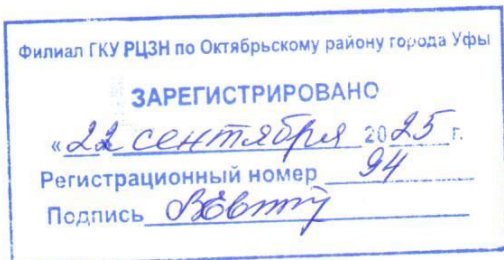
Филиал ГКУ РЦЗН по Октябрьскому району города Уфы

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

«22 сентября 2025 г.

Регистрационный номер 94

Подпись [подпись]



В соответствии со статьей 44 ТК РФ и в целях исполнения решения Координационного совета при Правительстве Республики Башкортостан по государственной семейной политике от 11.03.2025г., учитывая обязанность работодателей соблюдать условия Соглашения согласно ч. 2 ст. 22 Трудового кодекса РФ, включить в коллективный договор учреждения дополнительные меры поддержки сотрудников с семейными обязанностями, включая участников СВО и членов их семей.

Раздел III «Трудовые отношения» внести изменения:

Пункт 3.4. Изложить в новой редакции:

3.4. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для тренерских работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

При приеме на работу не устанавливать испытание для участников специальной военной операции и членов их семей.

В раздел IV «Рабочее время и время отдыха» внести следующие дополнения:

Пункт 4.17 Работодатель обязуется:

- предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года;
- предоставлять работающим женщинам один рабочий день в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у гинеколога и (или) маммолога с последующим предоставлением подтверждающего документа;
- предоставлять работникам, членам семей военнослужащих ежегодные оплачиваемые отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) по их желанию одновременно с отпуском военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или при заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и участвующих в специальной военной операции. При этом по желанию работников, членов семей военнослужащих, продолжительность их отпуска может быть такой же, как у отпуска военнослужащих. Часть отпуска работникам, членам семей военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы и по совместительству, предоставляется без сохранения заработной платы;
- по заявлению работников – членов семей военнослужащих, которые проходят курс лечения и реабилитации вследствие полученных ранений, травм и контузий при исполнении обязанностей военной службы, предоставлять возможность получения ежегодного оплачиваемого отпуска (части отпуска, ранее неиспользованной части отпуска) или если ежегодный оплачиваемый отпуск в данном рабочем году уже использован, то предоставление отпуска без сохранения заработной платы;

- по заявлению членов семей военнослужащих предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха на период отпуска военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или проходящих военную службу по контракту и участвующих в проведении специальной военной операции. Количество дней отдыха определяется по согласованию с работодателем;

Раздел VI «Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров»

пункт 6.4 подпункт 3 изложить в новой редакции:

3) При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении – 10 лет;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее пяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- члены семей военнослужащих, призванных на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации и участников специальной военной операции и членов их семей.

Раздел VIII «Трудовые гарантии, льготы и компенсации»

пункт 8.4 подпункт 3 изложить в новой редакции:

3.) Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляют качественную и своевременную подготовку сведений о продолжительности стажа и размере заработной платы работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования, ежемесячно информируют застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах через расчетные листки по заработной плате;

- период приостановления действия трудового договора с работниками, призванными на военную службу по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные

Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, засчитывается в стаж работника для начисления надбавок и доплат к заработной плате, установленных локальными нормативными актами;

Обеспечивают сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.