



Согласовано  
в Уфимской районной  
территориальной организации  
Профсоюза работников  
государственных учреждений и  
общественного обслуживания РФ  
Регистрационный № \_\_\_\_\_

от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2018

Председатель

  
А.Ю. Курьшев




**Изменения в КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
Муниципального автономного учреждения  
спортивная школа муниципального района Уфимский район  
Республики Башкортостан  
на 2017-2020 г.**

**От работодателя:**

Директор МАУ СШ  
МР Уфимский район РБ  
 А.И. Рахимуллин



**От работников:**

Председатель первичной  
Профсоюзной организации  
МАУ СШ МР Уфимский р-н РБ  
 А.И. Матюнин

М.П.

Принят на общем собрании коллектива работников  
Протокол № 27 от 12.10.2018

г. Уфа

Настоящие изменения в коллективный договор основываются на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральных законах: от 12.01.1996 N 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности"; от 04.12.2007 N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации"; Генеральном соглашении между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы; Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017, протокол N 11), и иных нормативных правовых актов и направлено на обеспечение стабильной и эффективной деятельности организаций, входящих в отраслевую систему физической культуры и спорта Российской Федерации (далее - отрасль), в условиях сложившейся экономической ситуации, в целях обеспечения защиты социально-экономических прав работников, достойной оплаты труда, условий и охраны труда, регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения занятости.

#### **1. Раздел IV. Рабочее время и время отдыха** дополнить пунктами:

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

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

При установлении, в соответствии с пунктом 5 статьи 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации особенностей режима рабочего времени спортсменов, тренеров, рекомендовать устанавливать продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству до 20 часов в неделю.

4.5. Рабочее время тренера состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера).

4.6. В рабочее время тренеров кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера: индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно тренерской и иной работы тренера в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом программы спортивной подготовки, специальности и квалификации работника. В локальном нормативном акте организации рекомендуется предусмотреть не менее 60% рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу. Тренерам рекомендуется устанавливать дополнительный оплачиваемый отпуск общей продолжительностью не менее четырнадцати календарных дней, предоставляемый по окончании спортивного сезона, который по желанию работника может быть заменен денежной компенсацией.

## **2. Раздел VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров дополнить пунктами:**

6.5. Работодателям рекомендуется осуществлять подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

для педагогических работников – не реже одного раза в три года;

для лиц, осуществляющих спортивную подготовку – не реже чем один раз в четыре года;

для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу – не реже чем один раз в пять лет.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самой организации, так и в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

6.6. в случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда

(устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

### **3. Раздел VII. Аттестация тренерского состава** дополнить пунктами

7.4. Организациям с целью установления соответствия работника занимаемой должности, а также присвоения квалификационных категорий работникам в соответствии с имеющимися полномочиями, рекомендуется проводить аттестацию на основании самостоятельно разработанного локального нормативного акта (например: "Положения об аттестации работников").

7.5. Аттестация работников призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства и компетенции, квалификации, улучшению качества и эффективности работы руководителей и тренеров и иных специалистов отрасли, оптимальной расстановки кадров, заинтересованности работников в результатах труда, приведения в соответствие наименований должностей работников с квалификационными требованиями по должности.

7.6. Аттестация педагогических работников, занимающих должности в организациях отрасли организуется в соответствии с законодательством в сфере образования.

7.7. В случае установления нормативными правовыми актами систем оплаты труда, предусматривающих квалификационные категории для руководителей, тренеров и иных специалистов отрасли и работников организаций и устанавливающих доплаты и надбавки за указанные категории, рекомендуется соответствующим органам управления в сфере физической культуры и спорта формировать аттестационные комиссии, рассматривающие вопросы присвоения квалификационных категорий указанным работникам.

7.8 Рекомендуется устанавливать традиционно сложившиеся в отрасли, следующие квалификационные категории тренеров и инструкторов-методистов, не являющихся педагогическими работниками в соответствии с профессиональными стандартами: вторая, первая, высшая.

### **4. Раздел X. Условия труда и социальные гарантии молодежи** дополнить пунктами:

10.6. Молодым специалистам при трудоустройстве может выплачиваться за счет средств организации:

единовременное пособие в размере до 3 должностных окладов;

беспроцентная ссуда на обустройство сроком на 5 лет с отсрочкой начала погашения ссуды в 1 год;

ежемесячная плата за содержание детей в государственных дошкольных образовательных организациях в размере 5 процентов ежемесячных затрат на содержание воспитанника с возмещением расходов до полной стоимости;

другие выплаты и компенсации, предусмотренные коллективным договором и локальными актами организации.

## **5. Добавить раздел XII. Пенсионное и социальное страхование, социальная защита работников**

12.1. Стороны договорились продолжить работу по формированию системы полноценной защиты работников от социальных рисков на основе страховых принципов, направленную на:

совершенствование системы обязательного социального страхования, в том числе определение механизмов участия социальных партнеров в управлении и контроле над формированием и целевым расходованием страховых средств, последовательный переход к определению тарифов страховых взносов по видам обязательного социального страхования на основе актуарных расчетов;

переход к определению тарифов страховых взносов по видам обязательного социального страхования на основе актуарных расчетов;

развитие добровольных систем пенсионного, медицинского и других видов страхования в организациях отрасли;

формирование безбарьерной среды на объектах спорта, туризма для инвалидов и маломобильных групп населения.

12.2. Стороны содействуют:

разработке и принятию федерального закона, предусматривающего дополнение страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предупредительными и реабилитационными мерами в целях сбережения и восстановления трудовых ресурсов в рамках тарифной политики, направленной на стимулирование работодателя к сокращению продолжительности занятости работников во вредных и опасных условиях труда.

переходу на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

12.3. В целях дальнейшего улучшения пенсионного обеспечения работников отрасли, Стороны содействуют:

12.3.1. совершенствованию отраслевой пенсионной системы, связанной в первую очередь с основными четырьмя направлениями:

- 1) Обязательное пенсионное страхование;
- 2) "Софинансирование пенсии";
- 3) Корпоративные пенсионные программы;
- 4) Дополнительное пенсионное обеспечение (ДПО) или Негосударственное пенсионное обеспечение (НПО);

12.3.2. стимулированию участия работников и работодателей в формировании накоплений на цели добровольного пенсионного страхования и негосударственного пенсионного обеспечения;

12.3.3. формированию экономических, административных и контрольных механизмов, обеспечивающих рост пенсионных накоплений и гарантии их сохранности;

12.3.4. разработке пенсионных программ для работников бюджетных организаций Отрасли в условиях расширения финансово-экономической самостоятельности бюджетных учреждений.

12.4. Стороны способствуют распространению опыта реализации корпоративных социальных программ, направленных на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику профессиональных заболеваний.

12.5. Стороны договорились рассмотреть комплекс мер, направленных на улучшение условий санитарно-бытового и лечебно-профилактического обслуживания работников Отрасли, а также обучающихся в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях Отрасли.

12.6. Стороны договорились рассмотреть вопрос о создании экономически обоснованных механизмов доступного обеспечения санаторно-курортного лечения, оздоровления и социального туризма работников и членов их семей, отдыха и оздоровления детей и подростков.

12.7. Для обеспечения социальной защищенности и улучшения качества жизни работников отрасли при уходе на пенсию, в рамках законодательства Российской Федерации, а также для привлечения инвестиций в развитие отрасли, Стороны считают возможным:

создание отраслевого Негосударственного пенсионного фонда (далее - Отраслевой НПФ);

выстраивание эффективной системы пенсионного обеспечения работников организаций, подведомственных Минспорту России;

проведение семинаров и учебы, направленных на повышение грамотности среди работников и работодателей, а также на информирование их о проводимых государством реформах и об участии в этом Сторон настоящего Соглашения;

целенаправленную деятельность по реализации государственной программы добровольных пенсионных накоплений как со стороны работодателей, так и работников отрасли.

Для выполнения этих условий Стороны считают целесообразным:

принимать исчерпывающие меры по разъяснению работодателям и работникам необходимости и преимуществ их участия в реализации государственной программы добровольных пенсионных накоплений на базе Отраслевого НПФ;

предусматривать включение в соглашения и коллективные договоры пункты, в которых работник дает согласие на заключение договора по обязательному пенсионному страхованию с Отраслевым НПФ.

12.8. Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работодателями законодательства по вопросам организации корпоративных пенсионных систем, за деятельностью Отраслевого НПФ, а также по другим социально-трудовым вопросам в организациях отрасли, и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

Работодатели обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах его рассмотрения и принятых мерах.

## **6. Добавить раздел XIII. Содействие занятости**

13.1. Работодатели проводят профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям работников на условиях, которые определяются соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

13.2. Стороны признают целесообразным разработку следующих мероприятий по содействию занятости:

- 1) проведение анализа кадрового потенциала организаций, возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям;
- 2) разработку и реализацию совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней программы действий по защите работников отрасли от безработицы на случай возникновения чрезвычайной ситуации на рынке труда;

3) отражение в соглашениях и коллективных договорах мер по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников;

13.3. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и в первичную профсоюзную организацию не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства в письменной форме сообщить об этом в службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

13.4. В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в целом по организации, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

13.5. Минспорт России осуществляет меры, направленные на создание системы упреждающей переподготовки кадров и развитие кадрового резерва работников ведущих профессий отрасли.

**7. Раздел XI. Гарантии деятельности и защита прав Профсоюза  
считать как раздел IVX**

**8. Раздел XII. Контроль над выполнением коллективного договора  
считать как раздел VX**



Всего прошито, пронумеровано  
и скреплено печатью

3 (подписи) ) листов

Должность Зав. отдела

Подпись И. И. Иванов

« 15 » 2015 г. М. П.

