

Муниципальное бюджетное учреждение спорта
Центр физической культуры и спорта городского округа Тольятти

ИЗМЕНЕНИЯ к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

на 2014 - 2016 г.г.
(рег. № 94 от 28.11.2013г.)
приняты на общем собрании работников
протокол № 12 от 10.01.2014г.

Юридический адрес: 445003, г. Тольятти, ул. Комзина, д. 2А.

Представитель работодателя -

Сидельников Андрей Владимирович

тел. 48-86-11

Представитель работников -

Шамсутдинов Рустам Ренатович

тел. 48-86-11

Количество работников - 49

ОКВЭД 92.62

ОКФС 14

2014 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
в департаменте трудовых отношений министерства труда, занятости и миграционной политики Самарской области	
14. 01	20 14
г.Тольятти, ул.Белорусская, 33 тел. (848-2) 63-70-62	
Подпись	<i>Сорокина</i>

Стороны коллективного договора пришли к соглашению внести изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения:

1. Пункт 3.1.6. раздела 3 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«3.1.6. Заработную плату сотрудникам выплачивать не реже чем два раза в месяц в кассе организации 10-го и 25-го числа каждого месяца либо по заявлению работника перечислять через банк на его лицевой счет в банке или на дебетовые пластиковые карточки за счет работодателя.

Заработную плату за январь месяц сотрудникам выплачивать 15-го, 25-го января и 10-го февраля, за декабрь месяц - 21-го декабря и 5-го января с выполнением условий выплаты, оговоренных в 1 абзаце данного пункта.»

2. Пункт 4.5. раздела 4 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«4.5. Содержание трудового договора (статья 57 Трудового Кодекса РФ).

В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателя);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными 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 Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также 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);

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 Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами;

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

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящего пункта, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

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, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;

об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.».

3. Пункт 4.11. раздела 4 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«4.11. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам ВОВ и инвалидов боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК);
- женщинам, имеющим ребенка в возрасте до трех лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- лицу, воспитывающему указанных детей без матери;
- родителю (иным законным представителем ребенка), являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;
- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в организации более 20 лет;
- многодетные матери (отцы).».

4. Пункт 5.2. раздела 5 коллективного договора изложить в следующей редакции:

«5.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.».

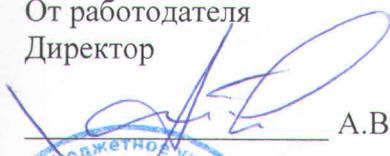
- Приложение № 3 коллективного договора «Правила внутреннего трудового распорядка МБУС ЦФиС» (прилагается).

Приложения:

1. Изменения в Правила внутреннего трудового распорядка МБУС ЦФиС.

Подписи сторон:

От работодателя
Директор



А.В. Сидельников

От работников
Представитель



Р.Р. Шамсутдинов

«10» января 2014 г.

«10» января 2014 г.



**Муниципальное бюджетное учреждение спорта
Центр физической культуры и спорта городского округа Тольятти**

Мнение представительского органа
работников в письменной форме
УЧТЕНО

Представитель трудового
коллектива МБУС ЦФиС
Шамс Р.Р. Шамсутдинов

10 января 2014г.

Протокол № 12 от 10.01.2014г.



**ИЗМЕНЕНИЕ В ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального учреждения спорта
Центр физической культуры и спорта городского округа Тольятти**

1. Пункт 5.2.4. раздела 5 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №3 данного коллективного договора) изложить в следующей редакции:

«5.2.4. Для работников – сторожей МБУС ЦФиС, в соответствии со статьей 104 Трудового Кодекса РФ вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом - год. При этом сумма отработанных в этот период часов не может превышать нормального числа рабочих часов в учетном периоде. Учет рабочего времени с указанным периодом допускается только при наличии утвержденного графика сменности, включающего режим работы и отдыха на весь год. При сменной работе работники должны производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сторожей МБУС ЦФиС устанавливается настоящими правилами внутреннего трудового распорядка и определен следующими позициями:

- 1) учетный период – год;
- 2) режим работы – сменный;
- 3) продолжительность смены – 24 часа;
- 4) время начала и окончания работы – с 08.00 до 08.00 следующего дня;
- 5) время перерывов в работе – с 11.30 до 12.00 и с 16.30 до 17.00;
- 6) число смен в сутки - одна;
- 7) чередование рабочих и нерабочих дней – сутки через трое.

2. Пункт 5.2.6. раздела 5 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №3 данного коллективного договора) изложить в следующей редакции:

«5.2.6. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.».

3. Пункт 5.2.7. раздела 5 Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение №3 данного коллективного договора) изложить в следующей редакции:

«5.2.7. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой настоящей статьи.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение. Размер и порядок выплаты указанного вознаграждения определяются коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором. Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации. При этом нормативный правовой акт Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.».

Пронумеровано и прошнуровано
6 (шесть) листов

 А.В. Чекушкин

