

«УТВЕРЖДАЮ»
И.о. Директора ГАУ ДО «СШ по футболу
Забайкальского края»



В.А. Чадов

«10» марта 2023 года

«СОГЛАСОВАНО»
Представитель от трудового коллектива

А.А. Смышляев

«10» марта 2023 года

Дополнительное соглашение к Коллективному договору №б/н от 14 декабря 2021 года, зарегистрированного в Министерстве труда и социальной защиты населения Забайкальского края 24 декабря 2021 г., регистрационный номер 195.

1. В связи со сменой наименования Государственного автономного учреждения Забайкальского края «Футбольный клуб «Чита» на Государственное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа по футболу» Забайкальского края, стороны пришли к соглашению изменить в преамбуле и далее по тексту Коллективного договора №б/н от 14 декабря 2021 года, зарегистрированного в Министерстве труда и социальной защиты населения Забайкальского края 24 декабря 2021 г., регистрационный номер 195 (далее - Договор) наименование «ГАУ «ФК «Чита» на следующее:

«Государственное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа по футболу» Забайкальского края».

2. Во всём остальном, что не предусмотрено настоящим дополнительным соглашением, Стороны руководствуются положениями Договора.

3. Настоящее соглашение составлено в двух экземплярах, по одному для каждой из Сторон, имеющих равную юридическую силу. Настоящее соглашение вступает в силу с момента подписания и является неотъемлемой частью Договора.

г. Чита 2023 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГАУ ФК «Чита»



А.В. Тихоньких

«14» декабря 2021 года

«СОГЛАСОВАНО»

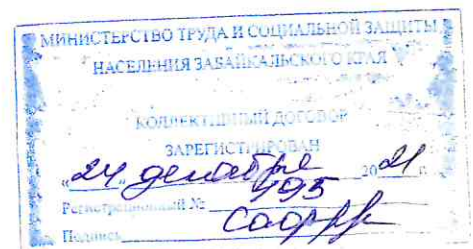
Представитель от трудового
коллектива

А.А. Смышляев

«14» декабря 2021 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного автономного учреждения
Забайкальского края «Футбольный клуб «Чита» принят
на 2021-2024 гг.

г. Чита 2021 г.



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в государственном автономном учреждении Забайкальского края «Футбольный клуб «Чита» (далее ГАУ «ФК «Чита»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее-ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда в сравнении с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения в лице их представителя;
- работодатель в лице директора ГАУ «ФК «Чита».

1.4. К работникам Учреждения относятся руководящие и педагогические работники, учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 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 Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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 стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 14 декабря 2021 года. Стороны могут продлить срок действия коллективного договора на срок не более чем 3 года.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через представителя коллектива:

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

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

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

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

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной и тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другое.

2.6. При установлении тренерам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, тренировочная нагрузка утверждается ежегодно и тренировочной нагрузки, установленной тренерам в начале спортивного сезона и не может быть уменьшена по инициативе администрации ГАУ «ФК «Чита» в текущем спортивном сезоне, а также при установлении ее на следующий спортивный сезон. За исключением случаев уменьшения количества часов, по тренировочным планам и программам.

2.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным и тренировочным планом, учебная и тренировочная нагрузка преподавателей и тренеров может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.8. Тренировочная нагрузка тренерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения тренерам трудовых функций на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам.

2.9. О введении изменений условий трудового договора, определенных сторонами, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца ст.74, 162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении тренировочной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

2.10. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую

квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учётом состояния здоровья) ч.3 ст. 74 ТК РФ.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении ч.3 ст.68 ТК РФ.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения представителя коллектива определяет форму профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), в соответствии с планом переподготовки и повышения квалификации работников ГАУ «ФК «Чита».

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

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки,

переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например: если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

3.3.5. В случае прохождения переподготовки и повышения квалификации работника в не плана переподготовки и повышения квалификации работников ГАУ «ФК «Чита», Учреждение не оплачивает работнику командировочные и иные расходы, понесённые в процессе переподготовки и повышения квалификации.

4. ГАРАНТИИ ГРАЖДАН, СВЯЗАННЫЕ С ПРЕКРАЩЕНИЕМ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять представителя коллектива 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.

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

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

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года пенсии) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 14 лет; лицам, лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; беременным женщинам и лицам с семейными обязательствами согласно ст.261 ТК РФ.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или

штата ст.178, 179, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в Учреждении, ранее уволенных в связи с сокращением численности или штата.

4.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ст. 127 ТК РФ. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

4.4. 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 по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения ст. 91 ТК РФ, тренировочным расписанием, с учетом мнения представителя коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них трудовым договором.

5.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административного и обслуживающего персонала, тренерского состава учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Режим рабочего времени тренера устанавливается в соответствии с расписанием проведения тренировочных занятий, согласованного с заместителем директора ГАУ «ФК «Чита» по спортивной работе, и времени для выполнения других должностных обязанностей утвержденным директором ГАУ «ФК «Чита».

5.1.4. Для тренеров непосредственно осуществляющим спортивную подготовку предоставляется ежегодный дополнительный отпуск, продолжительностью 4 календарных дня.

5.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.6. Работа в выходные и не рабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и не рабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.1.7. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.8. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

5.1.9. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении ст. 126 ТК РФ).

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения по согласованию представителя коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года ст. 123 ТК РФ.

5.1.11. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала ч. 3 ст. 123 ТК РФ.

5.1.12. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала ст. 136 ТК РФ.

5.1.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

5.1.14. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией ст.126 ТК РФ.

5.1.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска ст. 124 ТК РФ.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Представлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117 ТК РФ;
- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.

5.2.2. Отпуск без сохранения заработной платы помимо указанных в ст. 128 ТК РФ предоставляется также в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства –3 дня;
- для проводов детей в армию –5 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника, родной сестры, родного брата, родителей) – 3 дня;
- на похороны (родной сестры, родного брата, детей, родителей: жены, мужа)– 5 дня;
- на 1 сентября для работников имеющих детей 1-4 классов-1 день;
- на выпускной детей-1 день;
- при праздновании юбилея работника (50,55,60,65,70,75,80 лет) -1 день;

5.2.3. В случае если данный дополнительный отпуск совпадает по срокам с ежегодным оплачиваемым отпуском Работника, последний подлежит продлению.

5.2.4. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей недели работникам предоставляются два выходных дня в неделю ст.111 ТК РФ.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Основные условия оплаты труда работников учреждения.

6.2. Оплата труда производится согласно Положению об оплате труда.

6.3. Оказание материальной помощи за счет средств работодателя из бюджетных средств по мере поступления финансирования в размере установленном работодателем:

- при рождении второго ребенка;
- при предоставлении свидетельства о рождении второго ребенка;
- день рождение работника;

- на похороны близких родственников (мать, отец, дети, родные сестра, брат, муж, жена), при предоставлении свидетельства о смерти.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена). Дни выдачи заработной платы: 25 число текущего месяца и 10 число месяца, следующего за расчетным ст. 136 ТК РФ.

6.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня ст. 136 ТК РФ.

6.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию ст. 142 ТК РФ.

6.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей ч. 2 ст. 142 ТК РФ.

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно ст. 236 ТК РФ.

6.9. Работодатель ежемесячно выдает работникам на руки расчетные листы в доступном для работников формате, включающие информацию о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период; размеров 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 представителя коллектива ст. 236 ТК РФ.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам одним из следующих способов по выбору работника: перечисляется по заявлению работника на указанный им счет в кредитной организации. При этом датой выдачи заработной платы считается дата

зачисления денежных средств на счет работника. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель)

7. ПООЩЕНИЕ

Приобретение (изготовление) за счет средств работодателя по мере поступления финансирования из внебюджетных средств подарочной и сувенирной продукции, не предназначенной для дальнейшей перепродажи:

- поздравительных открыток и вкладышей к ним;
- приветственных адресов, почетных грамот, благодарственных писем, дипломов и удостоверений лауреатов конкурсов для награждения и т.п.;
- цветов (спортсменам-победителям и призерам спортивных соревнований, в день учителя, международный женский день 8 марта, при праздновании работником юбилея 50 лет).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников ст.219 ТК РФ.

8.1.2. Для реализации этого права разработать мероприятия по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.3. Проводить повторные и со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда и технике безопасности, сохранности жизни и здоровья обучающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим ст. 225 ТК РФ.

8.1.4. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда и технике безопасности на начало учебного года ст. 225 ТК РФ.

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя ст.221 ТК РФ.

8.1.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроль за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника ст. 220 ТК РФ.

8.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет ст. 230.1 ТК РФ.

8.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) представителя коллектива ст.212 ТК РФ.

8.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.12. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника ст. 184 ТК РФ.

8.1.13. Осуществлять совместно с представителем коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

8.1.15. Всем работникам Учреждения проходить обязательное обучение и проверку знаний в обучающих организациях по темам: охрана труда и техника безопасности.

8.1.16. Обеспечить проведения мероприятий по специальной оценке условий труда в соответствии с законодательством.

8.1.17. Предоставить работникам ГАУ «ФК «Чита» два выходных дня с сохранением заработной платы для вакцинации от новой коронавирусной инфекции (COVID-19), исполнителям по гражданско - правовым договорам (Постановление Губернатора Забайкальского края от 29 октября 2021 года № 88).

8.1.18. Работники обязуются соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда и технике безопасности.

9. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ ВОПРОСОВ

9.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

9.2. 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.

9.3. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права ст. 312.1 ТК РФ.

9.4. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут

закключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами согласно ст. 312.2 ТК РФ.

9.5. 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 ст. 312.3 ТК РФ.

9.6. Работодатель может вызвать дистанционного работника, выполняющего дистанционную работу временно, для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте или выхода на работу такого работника по своей инициативе (за исключением случаев, предусмотренных статьей 312.9 ТК РФ для выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

10.3.5. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы ст. 312.5. ТК РФ.

10.3.6. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами статья 312.6. ТК РФ.

10.3.7. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами седьмым, восьмым и девятнадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем ст. 312.7 ТК РФ.

10.3.8. 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 ст.312.8. ТК РФ.

10.3.9. 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 ч.1 ст. 312.9 ТК РФ.

10.3.10. 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 ч.2 ст. 312.9 ТК РФ.

11. СВЕДЕНИЯ О ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЭЛЕКТРОННОЙ ФОРМЕ

11.1. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации ч.1 ст. 66.1 ТК РФ.

11.2. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора ч. 2 ст. 66.1 ТК РФ.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Стороны договорились, что:

12.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в квартал.

12.1.4. Рассматривают в семидневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.1.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.1.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

