

**ПРИНЯТ**

Общим собранием работников  
«26» декабря 2022 г  
Протокол № 3



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МБУ СШОР ПГО  
А.В.Якимов  
«30» декабря 2022 г

**СОГЛАСОВАНО**

Председатель общего собрания  
работников МБУ СШОР ПГО  
О.Ю.Латышкин  
«30» декабря 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
между администрацией и Советом работников  
Муниципального бюджетного учреждения  
«Спортивная школа олимпийского резерва  
Пионерского городского округа»  
(МБУ СШОР ПГО)

г. Пионерский  
2023 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа олимпийского резерва Пионерского городского округа» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы (подписано 13 августа 2021 года, зарегистрировано в Федеральной службе по труду и занятости 06 сентября 2021 года, регистрационный № 12/21-23), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения 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, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- представитель трудового коллектива учреждения – тренер Латышкин Олег Юрьевич;
- работодатель в лице – директора МБУ СШОР ПГО Якимова Алексея Васильевича.

1.4. Коллективный договор заключен на 3 (три) года и вступает в силу с 01 января 2023 года. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Трудовые договоры, заключенные с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

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

Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение представительного органа при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

1.16.1. Положение об оплате труда работников (Приложение №1);

1.16.2. Правила внутреннего трудового распорядка.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на срок более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения 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, настоящим Коллективным договором.

2.3. Работодатель заключает трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику в день заключения.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного договора.

При заключении трудового договора с работником работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст.57 ТК РФ.

2.5. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре следует обязательно указать на то, что работа является работой по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытательном сроке работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытательном сроке означает, что работник принят на работу без испытания.

2.8. В период испытательного срока на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст.70 ТК РФ).

2.9. Испытательный срок не может превышать трех месяцев, а для руководителей их заместителей шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытательный срок не может превышать двух недель.

Если время трудоустройства не превышает 2 месяца, то условие об испытании не может оговариваться вовсе.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

### **3. ОПЛАТА ТРУДА**

3.1. Работодатель выплачивает заработную плату в денежной форме (рублях).

3.2. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц: 8 и 23 числа каждого месяца, путем перечисления на зарплатные карточки

платежной системы «Мир» сотрудникам учреждения за счет работодателя. Если день выдачи зарплаты выпадает на выходной или праздничный день, то она выплачивается накануне этого дня (ст. 136 ТК).

При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов, размеров выплат и удержаний.

Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счет заработной платы в размере не более одного месячного заработка.

3.3. Работодатель обязуется в целях повышения уровня реального содержания заработной платы, осуществлять ее индексацию в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся в учреждении средств.

3.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения Управляющего совета.

3.5. Условия оплаты труда, установленные Трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.6. Систему оплаты труда устанавливать по категориям работников согласно Положению об установлении порядка и условий оплаты труда работников, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва Пионерского городского округа».

3.7. Размеры окладов работников МБУ СШОР ПГО устанавливаются на основе штатного расписания учреждения, положения «Об установлении порядка и условий оплаты труда работников, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва Пионерского городского округа»», положения «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ СШОР ПГО».

3.8. В соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Калининградской области от 30.11.2021 г.

Работодатель обязуется производить доплаты к заработной плате сотрудников, до минимальной заработной платы, установленной Правительством Калининградской области.

3.9. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки выплаты отпускных работник вправе перенести отпуск на другой срок.

3.10. При выполнении работ с вредными и опасными условиями труда к должностным окладам (ставкам) производить доплаты в размере до 12% тарифной ставки (оклада).

3.11. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от

своей основной работы работникам устанавливается доплата (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы).

3.12. Выплаты за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часов тарифной ставки оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.13. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

3.14. Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 ТК РФ: за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.15. Установить работникам стимулирующие надбавки согласно «Положения об установлении порядка и условий оплаты труда работников, а также осуществления других выплат в рамках трудовых отношений Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва Пионерского городского округа».

Размер выплат может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

3.16. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда в том числе:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ;
- по другим основаниям.

3.17. Производить единовременную выплату работникам в качестве материальной помощи на основании заявления работника в связи с:

- болезнью
- тяжелым материальным положением

- смертью работника или близких родственников (родители, дети, супруги)
- дорогостоящим лечением работника, приобретением лекарств, амбулаторным и стационарным лечением, проведением хирургических операций

- утратой имущества в связи с пожаром
- при возникновении чрезвычайных ситуаций.

3.18. При наличии экономии денежных средств производить единовременную выплату социального характера:

- с юбилеем (50, 55, 60, 65, 70 и далее каждые 5 лет)
- уходом в отпуск
- бракосочетанием
- к профессиональным праздникам, государственным праздникам – День физкультурника, День защитника Отечества, Международный женский день.

3.19. Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. В МБУ СШОР ПГО для работников, осуществляющих спортивную подготовку (тренер) и обслуживающего персонала применяется шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье, для работников, работающих посменно – скользящий график.

Для административно-управленческого состава работников, спортсменов-инструкторов и вспомогательного персонала применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

4.2. Минимальная допустимая продолжительность перерыва на обед и отдых в учреждении составляет 30 минут. Конкретное время перерыва устанавливается в Графике работы, утверждаемом директором МБУ СШОР ПГО.

4.3. Для всех работников МБУ СШОР ПГО продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю за одну ставку рабочего времени (статья 91 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени для тренеров устанавливается с учетом нормы часов тренерской работы, установленной за ставку заработной платы.

Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка. Расписанием учебных занятий и (или) графиком работы, утвержденным директором школы.

Продолжительность рабочего времени, устанавливаемого для лиц, работающих по совместительству, не может превышать норму, определенную законодательством РФ.

В каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, для тренеров может устанавливаться суммированный учет рабочего времени.

4.4. Неполный рабочий день, сокращенный рабочий день, неполная рабочая неделя устанавливается в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.5. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для обороны страны, а также для предотвращения производственной аварии, либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, отоплению, освещению, канализации, связи — для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая, вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства, не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества, либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

В других случаях сверхурочная работа допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Привлечение инвалидов, женщин имеющих детей в возрасте до 3-х лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, опекунов детей указанного возраста, родителя имеющего ребенка до 14 лет, в случае, если другой



родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшими из детей возраста 14 лет к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей до трех лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных подразделений.

В других случаях работа в выходные и нерабочие праздничные дни, в т.ч. участие в спортивно-массовые мероприятия допускается с письменного согласия работника. По желанию работника работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, или ему предоставляется другой день отдыха, который может быть приурочен к отпуску.

4.8. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.9. Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье. Для тренерского состава выходным является день, согласно утвержденному расписанию тренировочных занятий.

4.10. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней.

4.11. Работникам тренерского состава и административно-управленческого состава Учреждения (директор, заместитель директора по

УВР, заместитель директора по СМР, заместитель директора по АХЧ), непосредственно участвующим в реализации программ спортивной подготовки и за ненормированный рабочий день, в соответствии с ст. 119, 348.10 ТК РФ, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 14 календарных дней; спортсменам-инструкторам – в количестве 6 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном ТК РФ.

4.12. Тренеры имеют право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы со спортсменами высокого класса – членами сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских, параолимпийских, сурдлимпийских игр, чемпионатов и первенств мира, чемпионатов и первенств Европы).

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

4.14. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

4.15. Преимущественное право на ежегодный отпуск в удобное для них время имеют, помимо определенных федеральным законодательством, следующие работники:

- одинокие родители;
- работники, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье в учреждении;
- работники при наличии у них путёвок на лечение;
- жены военнослужащих.

4.16. Работникам могут предоставляться кратковременные отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

- для проводов детей в армию – 1 день;
- смерти близких родственников – 3 дня;
- бракосочетание – 3 дня;
- в случаях рождения ребенка – 3 дня;
- в случае окончания школы детьми в день «Последнего звонка», «Выпускного бала» - 1 день.

4.17. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст.128 ТК РФ и 173 ТК РФ.

На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

## **5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА**

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.1 Работодатель определяет необходимость подготовки дополнительного профессионального образования.

5.1.2. Работодатель с учетом мнения работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.2.2. Распространить предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ и при успешном обучении в учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—175 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 работодателя или органов управления по делам молодежи, физической культуре и спорту).

5.2.3. Работодатель не реже одного раза в четыре года направляет тренеров на курсы повышения квалификации с сохранением среднемесячной заработной платы.

5.2.4. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3. Проходить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации руководителю, заместителю руководителей и иным специалистам, не относящимся к основному персоналу – не реже одного раза в пять лет.

## **6. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата сотрудников и возможности расторжения трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом выбранному представителю работников не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата сотрудников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предоставляет органу службы занятости и Совету трудового коллектива информацию о возможности массовом увольнении.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения представителя работников.

6.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют в соответствии со ст. 179 ТК РФ, работники с более высокой квалификацией.

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

- семейным – при наличии двух или 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 данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- работникам, повышающим квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- работникам, награжденным в связи с педагогической деятельностью государственными наградами;

- лицам, проработавшим в МБУ СШОР ПГО непрерывно свыше 10 лет;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее 1 года, для которых МБУ СШОР ПГО является первым местом работы после получения профессионального образования и работающим в МБУ СШОР ПГО по профилю полученного образования;

- одинокие матери, воспитывающие малолетнего ребенка — ребенка в возрасте до 14 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- родители (иные законные представители ребенка), являющиеся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до 3 лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

6.4. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работников имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока до увольнения, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи одновременно, если работа в МБУ СШОР ПГО для каждого из них является основным местом работы.

6.5. Беременные женщины; женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет; одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка – инвалида

до 18 лет; несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

6.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 3-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

6.8. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую её альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

6.9. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере среднего месячного заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- прекращения трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников.

За работниками, уволенными в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата, сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства на срок не свыше двух месяцев (с зачётом выплаченного выходного пособия за первый месяц), а в исключительных случаях и по решению органа службы занятости, и в течение третьего месяца при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен. Средний месячный заработок в этих случаях выплачивается работнику по предоставлению справок из органа службы занятости.

## 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- разработку инструкций по охране труда на каждое рабочее место, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучение работников методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим;
- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и технике безопасности;
- прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании;
- проведение мероприятий по аттестации рабочих мест и специальной оценке условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.3.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.

7.3.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.3.3. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.4. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

В случае, когда работодатель не обеспечивает работника спецодеждой и по соглашению сторон работник приобретает ее сам, работодатель возмещает ее стоимость.

7.3.5. Обеспечить условия труда молодежи, в то числе:

- исключить использование труд лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах с вредными или опасными условиями труда.
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальный режим труда.

7.3.6. Организовать контроль за состоянием условий и охраны труда в подразделениях и за выполнением соглашений по охране труда.

7.4. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательством и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

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

7.6. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного представителя работников или иного уполномоченного работника представительного органа в количестве 3 человек.

7.7. Работодатель разрабатывает и согласовывает с представителем работников инструкции по охране труда по видам работ для технического персонала (не реже 1 раза в 5 лет).

7.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.9. Работодатель в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.10. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

7.11. Работодатель обязуется в соответствии с требованиями ст.37 Федерального закона от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»:



- соблюдать требования пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке установленным Трудовым кодексом РФ, в следующих случаях:

- при приеме на работу;
- при переводе на другую работу;
- при увольнении;
- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- по оплате труда;
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при сдаче крови и ее компонентов работнику за дни сдачи выплачивается средний заработок за счет средств Работодателя и в связи с этим предоставляются дни отдыха;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными

8.2. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилья (если место командировки за пределами области), суточные в размере 100 рублей.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

9.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

9.2. В случае смерти работника оказать помощь в организации похорон.

9.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска выплачивать их с суммой процентов (денежной компенсации согласно ст. 236 ТК РФ).

9.4. Работник школы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней имеет право, известив администрацию школы в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы (согласно ст. 142 ТК РФ).

## **10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

10.1. Работодатель обеспечивает все гарантии деятельности работников, установленные федеральным законодательством и локальными правовыми актами, создает необходимые условия для действия представителя работников путем:

- принятия в случаях, предусмотренных законодательством РФ, решений с учетом мнения представителя работников;

- безвозмездного предоставления помещения для проведения заседаний, культурно-массовой работы, хранения документации, возможности размещения информации в доступном для всех работников месте, права пользования для деятельности средствами связи и оргтехникой;

- безвозмездного предоставления представителю работников информации по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;

- включение представителя работников в состав создаваемых в МБУ СШОР ПГО комиссий (по тарификации, охране труда и другие);

- выполнение иных действий, предусмотренных законодательством РФ и настоящим договором.

Работодатель в соответствии с федеральным законодательством несет ответственность за нарушение прав и гарантий работников.

10.2. В компетенцию представителя работников входит:

- представление и защита законных прав и интересов работников

- участие в коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключение коллективных договоров и соглашений после принятий их общим собранием трудового коллектива

- участие в переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечением гарантий трудовых прав работников
- внесение предложений в локальные нормативно-правовые акты по вопросам организации и опыта труда работников
- содействие в совершенствовании условий труда членов трудового коллектива, охраны труда, жизни и здоровья работников и обучающихся
- участие в расследовании несчастных случаев, в контроле безопасности условий труда, соблюдение санитарно-гигиенических правил и норм, противопожарных и антитеррористических мероприятий
- согласование должностных инструкций, инструкций по охране труда и технике безопасности, графика отпусков
- содействие поддержанию в спортивной школе спокойной рабочей атмосферы, нормального психологического климата
- взаимодействие с другими органами самоуправления школы по вопросам, относящимся к компетенции представителя работников.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Изменения и дополнения в коллективный договор могут быть внесены по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения, оформляется приложением и являются его неотъемлемой частью.

11.2. Работодатель в установленном законами и иными нормативными актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

11.3. В период действия договора в случае выполнения работодателем всех условий Договора работники не принимают участия в забастовках и иных массовых выступлениях.

11.4. Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с 01 января 2023 года до 31 декабря 2025 года.

11.5. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

11.6. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

11.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.