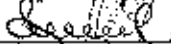
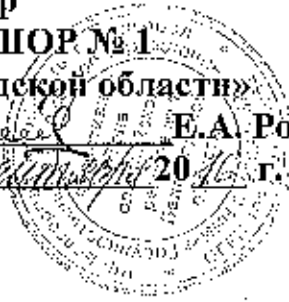


Принят на общем собрании работников  
Государственного бюджетного учреждения  
«Спортивная школа олимпийского резерва  
№ 1 Белгородской области»  
Протокол № 2 от «16» 10 2016 г.

От работодателя:

Директор  
ГБУ «СШОР № 1  
Белгородской области»  
 Е.А. Рогов  
«16» 10 2016 г.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГБУ «СШОР № 1  
Белгородской области»  
 И.И. Сокорева  
«16» 10 2016 г.



## Коллективный договор

государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа  
олимпийского резерва № 1 Белгородской области»  
на 2016-2019 год

Уведомительная регистрация проведена управлением по труду и занятости населения Белгородской области	
от <u>16</u> <u>10</u> 20 <u>16</u> года	20 <u>16</u> года
Регистрационный номер <u>103</u>	
Условия, ухудшающие положение работников <b>НЕ ВЫЯВЛЕНЫ</b>	
и зафиксированы	<u>И.И. Сокорева</u> (Ф.И.О.)



Белгород 2016 год

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области» (далее - Учреждение).

1.2. Настоящий договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации», Федеральным законом «О физической культуре и спорте» и локальными нормативными актами Учреждения с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению им дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами Договора являются:

- Работодатель в лице представителя - директора государственного бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва №1 Белгородской области» Рогова Евгения Александровича;

- Работники учреждения в лице - председателя профсоюзного комитета (далее - Профсоюз) Сокоревой Ирины Ивановны;

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

1.5. Договор разработан и заключен Сторонами добровольно, на основе равноправия, соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности финансового обеспечения принятых обязательств при систематичности контроля за их исполнением. Стороны договора руководствуются принципами доверия и взаимопонимания в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Стороны выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 2-х дней после его подписания.

1.8. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.9. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.12. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.15. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению достигнутого уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.16. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в установленном законом порядке.

1.17. Настоящий Договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами, с 1 сентября 2016 года по 31 августа 2019 года.

1.18. Стороны также вправе продлить срок действия Договора на срок не более трех лет, подписав соответствующий протокол.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает решение по согласованию с представительным органом работников – членов Профсоюза:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения;
- другие локальные нормативные акты Учреждения регулирующие трудовые отношения.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- по согласованию с Профсоюзом;
- 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 иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию
- участие в разработке и принятии Договора.

## 2. Трудовой договор

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме, в двух экземплярах, по одному экземпляру для каждой из Сторон.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ и иными законодательными нормативно – правовыми актами, которые не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также

отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим договором.

2.3. Работодатель соблюдает предусмотренный ТК РФ порядок приема и увольнения работников.

2.4. При заключении трудового договора работодатель знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- должностной инструкцией;
- уставом Учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения;
- положением по оплате труда и материальному стимулированию

работников.

2.5. При приеме на работу работодатель знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.6. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при приеме на работу возможно установление испытательного срока по соглашению сторон для того, чтобы проверить профессиональные способности работника. В случае, когда работник отказывается от испытательного срока, а работодатель настаивает на этом условии, трудовой договор не может быть заключен. Условие об испытательном сроке должно быть отражено и в самом трудовом договоре, и в приказе о приеме на работу. Если работник устно был предупрежден об испытательном сроке, а в трудовом договоре это не нашло отражения, следует считать, что он принят на работу без испытательного срока. Максимальный срок испытания: для заместителей директора, главного бухгалтера - 6 месяцев, для всех остальных работников от 1 до 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, определенных статьей 70 ТК РФ.

Испытание не может быть установлено при переводе на другую работу, в том числе на более высокую должность.

2.7. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72-73 ТК РФ.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, предусмотрено статьей 74 ТК РФ.

2.9. Прекращение трудового договора имеет место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Работодатель обеспечивает в первую очередь занятость работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

3.2. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации работников учреждения и их переподготовке (не педагогические работники - не реже чем один раз в пять лет). Работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при повышении квалификации работника с отрывом от работы.

3.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.4. Работодатель с целью установления соответствия работника занимаемой должности, а также присвоения квалификационных категорий работникам в соответствии с имеющимися полномочиями, проводит аттестацию на основании самостоятельно разработанного локального нормативного акта (Положение об аттестации работников).

#### 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель уведомляет Профсоюз в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2. Преимущественным правом 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 два года до пенсии);
- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий. При появлении новых рабочих мест в Учреждении и работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением

численности штата, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу.

## 5. Режим труда и отдыха

5.1. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения Профсоюза или устанавливаемых Договором (ст. 159 ТК РФ). Организация нормирования труда работников регламентируется в соответствии со ст. 160-163 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, в соответствии с которыми определяется порядок нормирования труда.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1), расписанием занятий, графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

5.3. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 91 ТК РФ).

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

Продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

При 40 часовой рабочей неделе устанавливается восьмичасовая продолжительность ежедневного рабочего дня. В течение рабочего времени (дня) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не более часа и не менее тридцати минут, которые в рабочее время не включаются (в соответствии со ст. 108 ТК РФ).

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- а) по соглашению между работником и работодателем;
- б) 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.

5.5. Рабочее время тренеров определяется расписанием тренировочных занятий и обязанностями, возлагаемыми на них правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, должностной инструкцией, программой спортивной подготовки, годовым планом. Расписание составляется с учётом санитарно-эпидемиологических правил.

5.6. Тренерам, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, установлена норма часов тренерской работы за ставку (нормируемая часть тренерской работы), в размере 24 часов в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая

установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

5.7. В рабочее время тренеров и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, в зависимости от занимаемой должности включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и 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 физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией). Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями. Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации работника.

5.8. Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

5.9. Объем тренерской нагрузки работников, рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом Учреждения. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп. При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

5.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя. Особенности, привлечения спортсменов, тренеров в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться локальными нормативными актами Учреждения в соответствии со статьей 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.12. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждения. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

Продолжительность ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включается. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профсоюза. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

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

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

5.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



5.17. Тренерам (включая старшего) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим договорами, локальными нормативными актами организации, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору), но не менее четырех календарных дней в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.18. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется:

- 14 календарных дней – старшим тренерам, тренерам.

5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации и Постановлением Правительства Белгородской области от 27 мая 2005 г. № 111 –пп «О порядке предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях финансируемых за счет средств областного бюджета» предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется настоящим договором.

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующим должностям зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется:

- 10 календарных дней – директору (по согласованию с Учредителем), заместителю директора, старшему инструктору – методисту, инструктору – методисту;

- 7 календарных дней – главному бухгалтеру.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий регулируется на основании Положения о ненормированном рабочем дне (Приложение № 2).

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 трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

5.20. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.21. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска могут быть

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

5.22. Работодатель обязуется организовать точный учет явки на работу и ухода с работы сотрудников.

5.23. В Учреждении шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем; в пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем.

✓ 5.24. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем - устанавливается для следующих категорий работников: директор, заместитель директора, начальник административно-хозяйственного отдела, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, старший инструктор методист, инструктор-методист, юрисконсульт, специалист по кадрам, секретарь, уборщик служебных помещений, водитель, техник.

5.25. Для отдельных категорий административно-хозяйственного персонала (вахтеров) предусмотрена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Для старших тренеров и тренеров предусмотрена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем установленным расписанием тренировочных занятий.

5.26. Замещение временно отсутствующих работников компенсируется в виде дополнительной оплаты.

5.27. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

5.28. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.29. В период проводимых на базе массовых мероприятий (соревнования) старшие тренеры, тренеры и обслуживающий персонал работают по утвержденному графику.

5.30. Работодатель по заявлению работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- а) при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- в) для проводов детей в армию – 3 дня;
- г) в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- д) на похороны близких родственников – 3 дня;
- е) не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

## 6. Оплата труда работников

6.1. Формы и система оплаты труда определяется Положением об оплате труда и материальному стимулированию работников (Приложение № 3).

6.2. Премирование осуществляется по показателям и условиям

предусмотренным Положением об установлении и выплате премий по результатам работы (Приложение № 4).

6.3. Месячная заработная плата работников организации выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направлена на усиление материальной заинтересованности работников организации в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, применении современных и инновационных технологий в работе, повышении качества тренировочного процесса и достижения высоких спортивных результатов, развитие творческой активности и инициативности.

6.5. Ежегодно директор утверждает тарификационные списки работников и штатное расписание, согласно действующих нормативных документов на 1 сентября и 1 января, согласованные с учредителем.

6.6. Оплата труда работников организации, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

6.7. Продолжительность рабочего времени при работе тренеров (включая старшего) по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. В дни, когда по основному месту работы тренер свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для данной категории работников.

6.8. При расчете должностных окладов по должностям тренер и старший тренер применяется подушевой метод.

6.9. Согласно Постановлению Правительства Белгородской области от 18.07.2016 № 264-пз, тренеру и старшему тренеру должностной оклад рассчитывается за подготовку одного занимающегося в процентах от базового должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов.

6.10. При расчете заработной платы в учреждении применяются следующие коэффициенты:

✓ - коэффициент специализации в размере 0,15, согласно Постановлению Правительства Белгородской области от 18.07.2016 № 264-пз;

- коэффициент квалификации, применяемый к должности тренера (включая старшего), согласно Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников учреждения.

6.11. Базовые должностные оклады работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.12. В учреждении доплата за работу в вечернее время производится тренерам (включая старшего) в размере до 50 процентов базового должностного оклада за фактически отработанное время. Вечерним считается время с 19 до 21

веса.

6.13. За счет средств экономии фонда заработной платы по решению директора учреждения могут выплачиваться премии:

- квартальные (по согласованию с Учредителем);
- к юбилеям (50,55,60 лет) и праздничным датам;
- к профессиональным праздникам (по согласованию с Учредителем);
- иные случаи.

6.14. За счет средств экономии фонда заработной платы по решению директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в случаях:

- продолжительной болезни;
- ухода на пенсию;
- тяжелого материального положения;
- ежегодного оплачиваемого отпуска;
- иные случаи.

6.15. Минимальная заработная плата устанавливается в размере 8 046 рублей, при условии полной занятости с учетом фактически сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки и не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.

6.16. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из его размера ставки (оклада) более высокого разряда труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.17. Выплата заработной платы в соответствии со статьей 136 ТК РФ производится не реже двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца;
- заработная плата за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 5 числа каждого месяца.

## 7. Социальные гарантии работникам.

7.1. Работодатель совместно с Профсоюзом ходатайствуют о предоставлении путевок работникам и их детям в оздоровительные и санаторные учреждения.

7.2. Работодатель обязуется осуществлять контроль за правильностью индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

## 8. Охрана труда работников.

8.1. В соответствии со ст. 219 ТК РФ работник имеет право на условия труда, отвечающий требованиям охраны труда.

8.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на работодателя. Работодатель обязуется обеспечить

соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда и технике безопасности, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ; организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве; разработку и утверждение с учетом мнения Профсоюза инструкций по охране труда для работников.

8.3. Работодатель обязуется, проводить специальную оценку условий труда в учреждении. В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда включается представитель Профсоюза.

8.4. Работники без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний к исполнению трудовых обязанностей не допускаются. Работодатель обязуется обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

8.5. Работодатель обязуется информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, проводить в установленном порядке расследование и учет несчастных случаев.

8.6. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда; немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

8.7. Работодатель и Профсоюз на паритетной основе создают комиссию по охране труда, которая организует совместные действия администрации и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего договора об охране труда.

8.8. Работодатель регулярно направляет на обучение ответственных по охране труда.

8.9. Работники учреждения вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья. Время простоя

работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается в соответствии с ТК РФ.

8.10. Работодатель обязуется:

- приобретать и выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты (Приложение № 5).
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения (Приложение № 6).
- Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

## 9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обязуется:

- производить через бухгалтерию учреждения удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет Профсоюза в день выдачи заработной платы при наличии письменного заявления работника;
- разрешить обучение председателя Профсоюза по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году;
- освобождать от работы председателя и членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов Профсоюзов, конференций, а также для участия в работе выборных органов, при этом за работником сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией;
- предоставлять Профсоюзу информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;
- включать членов профсоюза в состав аттестационной комиссии по аттестации работников, Управляющего совета учреждения, комиссий по оценке условий труда, по социальному страхованию;
- предоставлять Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.2. С учётом мотивированного мнения Профсоюза работодатель обязуется:

- производить увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ;
- производить привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни не предусмотренное ст. 113 ТК РФ;

- определять очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждать правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения (ст. 190 ТК РФ);
- применять дисциплинарное взыскание и снимать его до истечения года со дня применения (статьи 193 и 194 ТК РФ).
- согласовывать установление заработной платы (ст.135 ТК РФ) и применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- создавать комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

9.3. Не допускать ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.4. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

## **10. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора**

10.1. Срок действия договора три года с даты подписания сторонами.

10.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

10.4. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

10.5. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

10.6. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

10.7. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

10.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников учреждения.

10.10. В случае невыполнения данного коллективного договора, за неисполнение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно. Об итогах отчитываются на общем собрании работников учреждения один раз в год.

10.12. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, первый для администрации учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в управление по труду и занятости населения Белгородской области при регистрации коллективного договора.