

Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва»
города Заречного Пензенской области
(МБУ СШОР)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Директор МБУ СШОР



А.Н. Двоеглазов
2019 г.

Председатель профсоюзного
комитета МБУ СШОР

О.В. Перкулимова
«25» 07 2019 г.

Коллективный договор зарегистрирован в
Министерстве труда, социальной защиты и
демографии Пензенской области.

6 апреля 20 19

Регистрационный № 232

Специалист Кошеч

г. Заречный
Пензенская область
2019 год

**Муниципальное бюджетное учреждение
«Спортивная школа олимпийского резерва»
города Заречного Пензенской области
(МБУ СШОР)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Директор МБУ СШОР

_____ А.Н. Двоеглазов
«___» _____ 2019 г.

Председатель профсоюзного комитета МБУ СШОР

_____ О.В. Перкулимова
«___» _____ 2019 г.

г. Заречный
Пензенская область
2019 год

1. Введение.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, который регулирует трудовые, социально - экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва» города Заречного Пензенской области (далее - СШОР)

1.2. Все дополнения и изменения в коллективный договор, затрагивающие интересы работодателя или работников СШОР, производятся только по взаимному соглашению сторон, вносятся в течение срока его действия по решению общего собрания работников СШОР и оформляются в виде приложения к коллективному договору.

2. Общие положения.

2.1. Коллективный договор заключается между работодателем, в лице директора СШОР, с одной стороны, и работниками в лице представителя трудового коллектива, председателем профсоюзного комитета СШОР, с другой стороны.

2.2. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности выполнения принятых обязательств. Стороны должны соблюдать обязательность исполнения условий настоящего договора.

2.3. Коллективный договор является юридическим документом, гарантирующим защиту прав и интересов обеих сторон.

2.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников СШОР.

2.5. Профсоюзный комитет СШОР осуществляет ежеквартально контроль за выполнением обязательств настоящего договора, не реже одного раза в год заслушивает отчет администрации о его выполнении после сдачи годовой бухгалтерской отчетности СШОР.

2.6. Основной формой участия работников СШОР в регулировании трудовых отношений является общее собрание работников СШОР.

2.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами в соответствии с действующим законодательством РФ.

2.8. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2.9. Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

3. Оплата труда.

3.1. Оплата труда в СШОР осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ» (Приложение №2).

3.2. Система оплаты труда работников СШОР включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по ПКГ;
- выплату, производимую в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования;
- наименования, условия осуществления выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 г. № 822;
- наименования, условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- иные выплаты.

Указанные выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет соответствующих источников финансирования в соответствии с законодательством, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации и (или) Пензенской области, муниципальными правовыми актами города Заречного

3.3. Оплата труда работников СШОР устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера в учреждениях, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего характера в учреждениях, утвержденного федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- территориального Соглашения о социальном партнерстве между Администрацией, работодателями и профсоюзными организациями города Заречного;
- мнения представительного органа работников учреждения.

3.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

В случаях, когда с учетом установленного должностного оклада, а также выплаты (невыплаты) повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, размер начисленной месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного законодательством Российской Федерации, указанному работнику производится доплата за счет средств фонда оплаты труда в размере не ниже разницы между МРОТ и размером начисленной заработной платы..

3.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.6. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.7. Выплата, производимая в целях компенсации проживания или работы в условиях особого режима закрытого административно-территориального образования, устанавливается всем работникам СШОР и не может превышать 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника в месяц.

Перечень учреждений, в которых осуществляется указанная выплата, и ее размер устанавливается на каждый финансовый год нормативным правовым актом Администрации города Заречного Пензенской области.

3.8. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников СШОР по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Пензенской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Заречного.

3.9. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим ПКГ в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено действующим законодательством Российской Федерации, Пензенской области, иными нормативными правовыми актами органов государственной власти Российской Федерации, Пензенской области, органов местного самоуправления города Заречного Пензенской области.

3.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем СШОР с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

3.11. СШОР в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по ПКГ, а также размеры доплат, надбавок, премий и иных выплат, предусмотренных «Положением об оплате труда работников МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА» ГОРОДА ЗАРЕЧНОГО ПЕНЗЕНСКОЙ ОБЛАСТИ» (Приложение №2).

3.12. Структура и штатное расписание СШОР утверждается ее руководителем, по согласованию с председателем Комитета по физической культуре и спорту города Заречного Пензенской области и включает в себя все должности руководителей, специалистов, профессии рабочих СШОР.

Штатное расписание формируется из принципа достаточности численного состава работников СШОР для гарантированного выполнения ими муниципальных услуг, функций, задач и объемов работ.

3.13. Наименование должностей руководителей, специалистов, служащих, профессий рабочих СШОР и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

3.14. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиям рабочих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда и не могут быть более оклада по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

3.15. Оплата труда работников в учреждении по должностям, относящимся к должностям отраслей здравоохранения осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников соответствующей отрасли или общепрофессиональным условиям.

3.16. В трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) предусматривается фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов тренерской работы в неделю или год) за ставку заработной платы.

3.17. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, СШОР вправе осуществлять привлечение, помимо работников, предусмотренных штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.18. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на оплату труда в размере, предусмотримом соответствующей сметой СШОР.

3.19. Заработная плата работникам выплачивается ежемесячно не позднее 10 и 25 числа. При совпадении последних дней выплаты с выходными или нерабочими праздничными днями, выплата заработной платы производится накануне этих дней. В случае задержки выплаты заработной платы работодатель обязан уплатить работнику компенсацию в размере не ниже 1/150 ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки

начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в СШОР осуществляется в соответствии с Приложением № 1 к Коллективному договору («Правила внутреннего трудового распорядка» раздел 5 «Рабочее время», раздел 6 «Время отдыха»).

4.2. В СШОР установлен следующий режим рабочего времени:

4.2.1. Для административных работников:

- нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;
- ненормированный рабочий день;
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными: суббота и воскресенье.
- продолжительность ежедневной работы составляет - 8 часов;
- начало рабочего дня в 9.00 часов; окончание рабочего дня в 18.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 часов;
- накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час;

4.2.2. Для тренеров:

- нормальная продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, согласно расписанию занятий;
- ненормированный рабочий день;
- тренировочная работа: согласно расписанию и тарификации;
- начало ежедневной работы, время для отдыха и питания, окончания рабочего дня определяются графиками работы (расписанием занятий), утверждаемыми директором СШОР;
- накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.2.3. Для технического и обслуживающего персонала:

- нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю;
- при пятидневной рабочей неделе с двумя выходными: суббота и воскресенье, продолжительность ежедневной работы составляет - 8 часов;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем согласно графику работы.
- начало ежедневной работы, время для отдыха и питания, окончания рабочего дня, в зависимости от занимаемой должности и вида выполняемой работы, определяются графиками работы, утверждаемыми директором СШОР;
- накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.
- сторожам и дежурным администраторам предоставляется перерыв для отдыха и питания в месте для отдыха и приема пищи в соответствии с п.3 ст. 108 ТК РФ;

4.2.4. Для медицинских работников:

- нормальная продолжительность рабочего времени - не более 39 часов в неделю;
- рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику;
- ненормированный рабочий день;

- начало ежедневной работы, время перерыва для отдыха и питания, окончания рабочего дня, в зависимости от занимаемой должности и вида выполняемой работы, определяются графиками работы, утверждаемыми директором СШОР;
- накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.2.5. По согласованию сторон для отдельных работников СШОР трудовым договором может быть установлен иной режим рабочего времени.

4.2.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3. Работникам СШОР, работа которых связана с использованием компьютера, устанавливаются перерывы в течение рабочего дня в 11.00 часов и 16.00 часов, продолжительностью 15 минут каждый.

4.4. По распоряжению работодателя, при необходимости, отдельные работники СШОР могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в условиях ненормированного рабочего дня, в соответствии с Перечнем должностей работников СШОР с ненормированным рабочим днем (Приложение № 3 к Коллективному договору).

4.5. Работодатель обязан установить сокращенное рабочее время для работников:

- являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю:

- по просьбе беременной женщины;
- по просьбе одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня день.

5. Время отдыха.

5.1. Всем работникам СШОР предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляется два выходных в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

5.2. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Для отдельных должностей (сторож, дежурный администратор и т.п.) выходные дни предусмотрены в соответствии с утвержденными графиками работы.

5.3. В течение рабочего дня (смены) работникам СШОР предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается в соответствии с п. 5.1. «Правил внутреннего трудового распорядка» (Приложение 1 к Коллективному договору).

5.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников СШОР допускается в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день работников СШОР оплачивается в двойном размере. При недостаточности средств в фонде оплаты труда или по желанию работника, работавшего в выходной день или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.5. Работникам СШОР предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы и среднего заработка.

5.6. Сверх ежегодного оплачиваемого отпуска работникам МБУ СШОР с ненормированным рабочим днем (Приложение №3 к Коллективному договору) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 3 календарных дней.

5.7. Работодатель обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

- тренерам и спортсменам-инструкторам – 4 календарных дня в соответствии со статьей 348.10 ТК РФ и п.4.14 Отраслевого соглашения между Министерством физической культуры и спорта Пензенской области и Пензенской областной территориальной организацией Профсоюз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2017-2019 годы (редакция №2);

- тренерам (в том числе старшим) – 14 календарных дней в соответствии с п. 4.15 Отраслевого соглашения между Министерством физической культуры и спорта Пензенской области и Пензенской областной территориальной организацией Профсоюз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2017-2019 годы (редакция №2);

- инструкторам-методистам (в том числе старшим) – 4 календарных дня.

5.9. Работникам СШОР, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней.

Перечень должностей работников СШОР, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда по результатам аттестации рабочих мест утверждается приказом директора и согласовывается с профсоюзным комитетом СШОР.

5.10. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляются в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящие на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.11. Очередность предоставления работникам ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя профсоюза (представителя работников) СШОР не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы СШОР, допускается, с согласия работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.14. 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.

5.15. 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.

5.16. Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6. Охрана труда.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение специальной оценки условий труда рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;
- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), внеочередных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, 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, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.3. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением приказом директора СШОР назначается лицо, ответственное за соблюдение правил техники безопасности и норм охраны труда в учреждении.

6.4. Каждый работник СШОР имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

6.5. На время приостановления работ в связи с приостановлением деятельности или временным запретом деятельности вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.7. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.8. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.9. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.10. Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

6.11. Работодатель за счет своих средств обязан в соответствии с установленными нормами обеспечивать своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

7.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

8. Гарантии и компенсации.

8.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам СШОР предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;

- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

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 РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

8.2. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой, в размерах предусмотренных Правительством РФ:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

Возмещение расходов работнику связанных со служебной командировкой осуществляется за счет средств СШОР в размерах предусмотренных действующим законодательством РФ.

8.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

8.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

8.5. К дополнительным отпускам, связанным с обучением, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

8.6. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

8.7. За работниками СШОР, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией, а также при сокращении численности или штата работников, в соответствии с пунктом 4 статьи 7 Закона РФ от 14.07.1992г. №3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании» сохраняются на период трудоустройства (но не более чем на шесть месяцев) средняя заработная плата с учетом месячного выходного пособия и непрерывный трудовой стаж.

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

8.8. В случае расторжения трудового договора с директором СШОР, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника имущества СШОР, новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника.

8.9. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами или иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

8.10. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая в период исполнения трудовых обязанностей 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.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

8.11. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым кодексом РФ проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

8.12. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может

быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

8.13. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.14. На основании ст. 185.1 ТК РФ Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (соглашаются) с работодателем.

8.15. Всем работникам СШОР предоставляется 1 день освобождения от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка при сдаче ими норм ГТО. Освобождение для участия в сдаче нормативов комплекса ГТО оформляется приказом директора.

8.16. Работникам СШОР могут быть предоставлены и другие гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ.

9. Срок действия договора.

9.1. Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

9.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более 3 лет.

9.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором СШОР.

9.4. При смене формы собственности СШОР коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.5. При реорганизации СШОР в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

9.6. При ликвидации СШОР коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10. Приложения к коллективному договору.

Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МБУ СШОР».

Приложение № 2 «Положение об оплате труда работников МБУ СШОР.

Приложение № 3 «Перечень должностей основного персонала и других работников МБУ СШОР с ненормированным рабочим днем, работа которых дает право на ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска»

Принят на общем собрании
трудового коллектива
«___»_____ 2019 г.

Протокол № ____ от «___»_____ 2019 г.

Приложение № 3
к коллективному договору МБУ СШОР

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюза
МБУ СШОР
_____ О.В. Перкулимова
« ____ » _____ 2019 г.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ СШОР
_____ А.Н. Двоеглазов
« ____ » _____ 2019 г.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей основного персонала и других работников МБУ СШОР
с ненормированным рабочим днем,
работа которых дает право на ежегодные дополнительные оплачиваемые
отпуска следующей продолжительностью:

№ п/п	Должность	Количество календарных дней
1.	Директор	12
2.	Заместитель директора	12
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	12
4.	Инспектор по кадрам	6
5.	Секретарь	6
6.	Инструктор-методист	4
7.	Старший тренер	4+14
8.	Тренер	4+14