

От работодателя

Директор государственного  
бюджетного учреждения  
Ставропольского края  
«Спортивная школа олимпийского  
резерва по художественной гимнастике»



Ж.Е. Вирясова

(подпись)

М.П.

2019 г.

От работников

Представитель трудового коллектива  
государственного бюджетного  
учреждения Ставропольского края  
«Спортивная школа олимпийского  
резерва по художественной гимнастике»

Н.В. Говор  
(подпись)

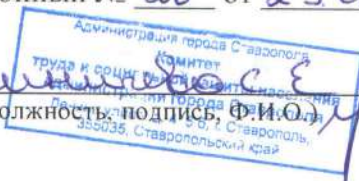
Н.В. Говор

21 сентября 2019 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного бюджетного учреждения Ставропольского края  
«Спортивная школа олимпийского резерва  
по художественной гимнастике»  
на 2019 - 2022 годы

Коллективный договор прошел регистрацию  
в комитете труда и социальной защиты  
населения администрации города Ставрополя.  
Регистрационный № 28 от 23.01.19

Жульничков С.Е.  
(должность, подпись, Ф.И.О.)



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва по художественной гимнастике» (далее - Учреждение) и заключенным между работниками и работодателем.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель государственное бюджетное учреждение Ставропольского края «Спортивная школа олимпийского резерва по художественной гимнастике» в лице директора Вирясовой Жанны Евгеньевны, действующего на основании Устава, (далее – Работодатель) и работники Учреждения, в лице представителя трудового коллектива Учреждения Говор Натальи Владимировны (далее – Работники), избранного на общем собрании работников, протокол от 21 января 2019 г. № 01 (при совместном упоминании в тексте именуются – Стороны).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями Сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.4. Стороны, подписавшие Коллективный договор, принимают на себя обязательства по регулированию трудовых отношений на основании Трудового кодекса Российской Федерации, законодательства Российской Федерации и Ставропольского края о социальном партнерстве и других нормативных актов, признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношении друг с другом.

1.5. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с 1 февраля 2019 г. и действует по 31 января 2022 г. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.7. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.8. Локальные нормативные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права и трудовые договоры работников не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания

направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление Коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление им работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

#### 2.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

#### 2.3. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе имуществу третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### 2.4. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителю Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и Коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Сторонами. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, настоящим Коллективным договором.

3.2. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено федеральными законами. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если Работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает Работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.3. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также переводить Работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением

случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей, главных бухгалтеров и их заместителей - не более шести месяцев), если иное не установлено федеральным законом.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в части 4 статьи 70 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных актов.

#### **4. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Проведение сокращения штата или численности Работников осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

4.2. При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также следующие категории работников:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- матери-одиночки, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери;
- Работники, проработавшие в Учреждении не менее 10 лет;
- матери (отцы), имеющие детей-инвалидов.

4.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Лицам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с пунктами 1, 2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.4. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктами 2 или 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (ликвидация организации, сокращение численности или штата) допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя

работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

4.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор до истечения срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.6. При увольнении Работника по сокращению численности или штата выходное пособие выплачивается в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

5.2. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения (Приложение №5).

5.3. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Запрещается какая бы то ни было дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.4. Заработная плата выплачивается Работникам:

- 20-го числа текущего месяца – за первую половину месяца;

- 5-го числа следующего месяца – за вторую половину месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата ежегодного основного оплачиваемого отпуска и дополнительного оплачиваемого отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.



5.5. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме, путем получения под роспись расчетного листка (Приложение №2):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.6. Удержания из заработной платы Работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанные выше сроки выплатить не оспариваемую им сумму.

## **6. РЕЖИМ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА**

6.1. Рабочее время – время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с трудовым законодательством, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

6.2. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

6.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- медицинским работникам – 39 часов в неделю;
- работникам - инвалидам I или II группы – не более 35 часов в неделю;
- работникам в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю;
- работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю;
- работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

6.4. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника устанавливается трудовым договором на основании Коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.5. Для Работников с нормальной продолжительностью рабочего времени устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье;
- время начало работы – 9 ч 00 мин;
- перерыв для отдыха и питания – с 13 ч 00 мин до 14 ч 00 мин;
- окончание работы – 18 ч 00 мин.

6.6. Работникам, чья трудовая деятельность связана с использованием ПЭВМ не менее 50% рабочего времени, устанавливаются специальные регламентированные перерывы: через 2 часа после начала работы и через 2 часа после обеденного перерыва продолжительностью 25 минут каждый.

6.7. Работникам-инвалидам продолжительность ежедневной работы устанавливается в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.8. Работникам с неполным, гибким рабочим временем или сокращенным рабочим временем режим работы устанавливается трудовым договором.

6.9. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

6.10. Тренерам и хореографам устанавливается шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем – воскресенье. Режим рабочего времени устанавливается, исходя из режима подготовки и участия в соревнованиях. Проведение тренировочных занятий производится согласно расписанию, участие в спортивных мероприятиях - по календарному плану физкультурных и спортивных мероприятий учреждения. Выполнение остальных трудовых обязанностей - в оставшееся рабочее время.

6.11. Характер работы тренеров определяется как разъездной в связи с необходимостью участия в тренировочных и соревновательных спортивных мероприятиях за пределами места работы. Служебные поездки тренеров на территории Российской Федерации и за ее пределами командировками не являются.

Выезды тренеров на тренировочные мероприятия и спортивные соревнования оформляются приказом Работодателя.

6.12. Рабочее время тренеров состоит не только из фактически отработанного времени с воспитанниками (непосредственно тренерской работы, определяемой тренерской нагрузкой), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера).

6.13. В рабочее время тренеров кроме непосредственно тренерской работы, включается иная работа тренера:

- участие в показательных выступлениях, соревнования и других спортивных мероприятиях;
- участие в тренерских советах, общих собраниях коллектива, родительских собраниях;
- подбор музыки, купальников, предметов для выступлений;
- ведение журналов и тренерской документации по тренировочному процессу и воспитательной работе;
- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга;
- работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых с воспитанниками;
- другая работа, предусмотренная должностными обязанностями.

6.14. Работникам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, по письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в порядке, установленном действующим законодательством.

6.15. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1–6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Нерабочими праздничными днями в Ставропольском крае согласно Закону Ставропольского края от 23.06.2016 № 60-кз «Об объявлении в Ставропольском крае нерабочим (праздничным) днем Дня поминовения усопших (Радоницы)» являются (в период с 2019 по 2021 гг.): 7 мая 2019 года, 28 апреля 2020 года, 11 мая 2021 года.

6.16. Всем Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работникам, которые являются инвалидами – продолжительностью 30 календарных дней.

6.17. Тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня.

6.18. 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.

6.19. 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.

6.20. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков.

6.21. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

6.22. При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

6.23. 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.

6.24. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам в случаях регистрации брака детей, родных братьев и сестер, проводов детей на службу в Вооруженные силы Российской Федерации – один календарный день;
- работникам, имеющим ребенка-первоклассника или выпускника (11 классов, средних профессиональных и высших учебных заведений) – один календарный день;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо Коллективным договором.

6.25. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу Работодателя. 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.

6.26. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

## **7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке 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;
- 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), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, 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;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- 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;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и

расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами сроки;
- 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;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

#### 7.2. Работники обязаны:

- 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 Российской Федерации и иными федеральными законами.

#### 7.3. Работники имеют 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, соответствующих государственных органов и общественных организаций 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;
  - дополнительное профессиональное образование 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 в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;
  - прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, с освобождением от работы по письменному заявлению (день освобождения согласовывается с Работодателем) на один рабочий день один раз в три года с сохранением места работы (должности) и среднего заработка;
  - освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением места работы (должности) и среднего заработка при прохождении диспансеризации Работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до выхода на пенсию) и Работниками, являющимися пенсионерами;
  - гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации, Коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.



## **8. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО И КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

8.1. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения (Приложение №5), а также настоящим Коллективным договором.

8.2. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников Учреждения, а также средств, поступающих от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направляемых Работодателем на оплату труда Работников.

8.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются постоянно действующей комиссией по установлению выплат стимулирующего характера работникам Учреждения (далее – Комиссия).

8.4. На рассмотрение в Комиссию предоставляются сведения, необходимые для установления стимулирующих выплат работникам (информация, сведения, копии документов и др.), а также результаты оценки деятельности работников по показателям и критериям результативности и эффективности работы для установления стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ.

8.5. В отдельных случаях (уточнения права работника на выплату или уточнения ее размера, возникновения споров и конфликтных ситуаций с работниками по установлению стимулирующих выплат и др.) в Комиссию могут быть представлены и иные документы (копии документов, заявления, служебные записки, отчеты и др.).

8.6. В случае несогласия Работника с установленными ему стимулирующими выплатами (размером, сроком выплаты или видом стимулирующих выплат и др.), он вправе обратиться в Комиссию с письменным заявлением о пересмотре решения Комиссии.

8.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 4% от должностного оклада.

8.8. В целях поощрения Работников могут выплачиваться премии.

8.9. Премирование Работников, осуществляется по решению Работодателя. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном значении.

8.10. Премии устанавливаются по итогам работы в соответствующем периоде (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются с учетом следующих критериев:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы, выполнение

показателей государственного задания;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения (тренировочные сборы, соревновательные мероприятия, подготовка к новому тренировочному (спортивному) сезону, зимнему отопительному сезону и так далее);
- участие Работника в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- разработка локальных нормативно-правовых актов с соблюдением действующего законодательства;
- участие в мероприятиях, повышающих имидж Учреждения;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий и административных наказаний;
- поддержка сайта Учреждения, подготовка информационных материалов, выполнение оформительских работ;
- высокий уровень обеспечения и создания безопасных и оптимальных условий труда (высокое качество выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда);
- результативная подготовка и участие в конкурсах, соревнованиях.

8.11. Работникам могут выплачиваться единовременные премии за выполнение особо важных заданий, не входящих в круг их основных обязанностей, за качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководителя.

8.12. Работникам могут выплачиваться единовременные премии:

- к юбилейным датам Работников (50 лет со дня рождения и каждые последующие 5 лет);
- к юбилейным датам основания Учреждения;
- к профессиональным и государственным праздникам: День физкультурника, День народного единства, День защитника Отечества, Международный женский день

8.13. Премияльные выплаты осуществляются за счет и в пределах экономии средств, предусмотренных на оплату труда в Учреждении на текущий год.

## **9. МЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКОВ**

9.1. В пределах фонда оплаты труда Работникам может быть оказана материальная помощь.

9.2. Материальная помощь Работникам учреждения выплачивается как единовременное пособие в случаях:

- тяжелого финансового положения;
- необходимости санаторно-курортного лечения;

- форс-мажорных обстоятельств (пожар, наводнение, проч.);
- болезни;
- бракосочетания;
- рождения ребенка;
- смерти близкого родственника (супруг, дети, родители);
- выхода на пенсию;
- предоставления ежегодного отпуска.

9.3. Материальная помощь может выплачиваться близким родственникам Работника в связи с его смертью.

9.4. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает Работодатель на основании письменного заявления Работника.

## **10. ФОРМЫ САМОУПРАВЛЕНИЯ**

10.1. В Учреждении действуют тренерский совет, методический совет, собрания трудового коллектива, родительские собрания.

10.2. Заседания тренерского совета проводятся не реже двух раз в год.

10.3. Методический совет в полном составе собирается не реже одного раза в квартал.

10.4. Общие собрания трудового коллектива проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

10.5. Общие родительские собрания созываются по усмотрению руководителя Учреждения, но не реже одного раза в год. В группах тренеров – по необходимости.

10.6. Продолжительность заседаний тренерского, методического советов, собрания трудового коллектива не должна превышать двух часов, продолжительность родительского собрания – полутора часов.

## **11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним Работников учреждения с момента его подписания, а всех вновь поступающих Работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

11.2. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в комитет труда и социальной защиты населения администрации города Ставрополя по адресу: г. Ставрополь, ул. Ленина, 415 б.

11.3. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения Коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и интересы Работников учреждения, проводят взаимные консультации по социально-экономическим проблемам и задачам учреждения.

11.4. Ни одна из Сторон Коллективного договора не может в течение срока

действия договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

11.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется обеими сторонами, соответствующими органами по труду.

11.6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

11.7. В случае возникновения коллективных трудовых споров стороны разрешают их в установленном действующим законодательством порядке.

11.8. Лица, представляющие Работодателя либо представляющие Работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.