

стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

6.4.5. Извещать немедленно 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);

6.4.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы (в письменном виде) до устранения выявленных нарушений.

### **Раздел 7. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.**

Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством, работодатель принимает на себя обязательства:

7.1. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

7.2. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет (ст.99)

7.3. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

### **Раздел 8 . СОЦИЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ. СОЦИАЛЬНОЕ, МЕДИЦИНСКОЕ И ПЕНСИОННОЕ СТРАХОВАНИЕ**

**Работодатель обязуется:**

8.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ).

8.2. Обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

8.3. Своевременно перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное медицинское страхование в размерах, определяемых законодательством;

8.4. Осуществлять в учреждении персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ « Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

### **Раздел 9. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

9.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3. статьи 16 ФЗ РФ « О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).



3.4.8. Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

**Работник имеет право на:**

3.5.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.5.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

3.5.3. Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.5.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;

3.5.5. Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для (соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.5.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.5.7. Участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

3.5.8. Объединение в профессиональный союз для защиты своих трудовых прав и законных интересов;

3.5.9. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также информацию о выполнении коллективного договора;

3.5.10. Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом методами;

3.5.11. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.5.12. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.5.13. Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.5.14. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

3.5.15. 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, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год 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 (согласовываются) с работодателем.

4. Работник вправе обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении - в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки или со дня предоставления работнику в связи с его увольнением сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у работодателя по последнему месту работы.

4.1. При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, работник вправе обратиться в суд с заявлением о выплате такой компенсации одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично. (ст. 392 ТК РФ).

#### **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

4.1. Заработная плата (оплата труда) - 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 стимулирующие выплаты (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. В целях повышения социального статуса работников учреждения, престижа профессий стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том, числе принятие мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

4.3. Стороны подтверждают:

4.3.1. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления, штатным расписанием, тарификациями, согласованными с Управлением Физической культуры и спорта администрации Ангарского городского округа.

4.3.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том, числе компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера из бюджетных средств, предусмотрен Положением №1 «Об оплате труда работников» (за исключением руководителя, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера) Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва «Ермак», утвержденное от 01.01.2019г., с учетом изменений (далее, Положение №1 «Об оплате труда работников»).

Порядок и условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера, предусмотрен Положением «Об оплате труда, руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера», (утвержденное Постановлением администрации Ангарского городского округа от 29.01.2016г.- №149, с учетом изменений). Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру предусмотрены Положением № 1-ст «О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера» (утвержденное приказом МБУ «СШОР «Ермак» от 09.01.2019г., № 2/1 с учетом изменений), штатным расписанием, согласованным с



Управлением Физической культуры и спорта администрации Ангарского городского округа.

Порядок и условия оплаты труда работников полученных от средств, приносящей доход деятельности, регулируются Положением «О приносящей доход деятельности МБУ «СШОР «Ермак»( утвержденное приказом директора учреждения от 26.02.2021г. №12/1).

4.3.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.3.4 Системы оплаты и стимулирования труда устанавливаются на основании Положения «Об оплате труда работников МБУ «СШОР «Ермак», которое принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135, 143 ТК РФ).

4.3.5. Должностные оклады работников устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем в соответствии с должностью, квалификацией работника.

4.3.6. При наличии средств работникам может оказываться материальная помощь в соответствии с Положением « Об оплате труда работников МБУ «СШОР « Ермак», действующим в учреждении по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.3.7. При изменении организационно- правовой формы учреждения, системы, условий порядка и размеров оплаты труда, заработная плата работников( без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы( без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.3.8. При разработке Положения «Об оплате труда работников МБУ «СШОР « Ермак» учреждения учитываются принципы:

- 1) размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда( принцип объективности);
- 2) работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда( принцип предсказуемости);
- 3) вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации(принцип адекватности);
- 4) вознаграждение должно следовать за достижением результата( принцип своевременности);
- 5) правила вознаграждения должны быть понятны каждому работнику( принципы доступности, справедливости);
- б) принятый решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации).

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности и функции), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области.

В случае заключения регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области, устанавливающего размер минимальной заработной платы в Иркутской области выше, чем минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда(трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы в Иркутской области.

4.5. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышения оплаты труда за работу в ночное



время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 135 ТК РФ).

4.6. При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата, путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно). Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).

4.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в рабочих днях, а также для выплаты компенсации за неиспользованные отпуска определяется путем деления суммы начисленной заработной платы на количество рабочих дней по календарю шестидневной рабочей недели (ст. 139 ТК РФ)

4.8. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не выплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат (ст. 124 ТК РФ).

4.9. Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством, на основании нормативных правовых актов органов государственной власти Иркутской области, органов местного самоуправления Ангарского городского округа.

#### **4.1.1. Работодатель обязуется:**

- а) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере  $\frac{2}{3}$  средней заработной платы работника;
- б) время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее  $\frac{2}{3}$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя;
- в) время простоя по вине работника оплате не подлежит;
- г) сверхурочную работу оплачивать за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. (ст. 152, ТК РФ);
- д) при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ);
- е) по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;
- ж) работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный



сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

По желанию работника, работавшего в выходной 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. (ст. 153 Трудового кодекса РФ).

з) При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150 Трудового кодекса РФ).

и) Оплата труда при работе в ночное время производится в повышенных размерах в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ, но не ниже минимального размера, установленного постановлением Правительства от 22.07.2008г. №554 « О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». Повышение оплаты труда за работу в ночное время в МБУ « СШОР « Ермак» составляет 35 % должностного оклада (ставки заработной платы) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

к) Зарботную плату, включая премии, надбавки и другие выплаты компенсационного и стимулирующего характера выплачивать работнику не реже чем каждую половину месяца.

Стороны договорились выплату заработной платы производить в следующие сроки:

22 число текущего месяца, срок выдачи заработной платы за первую половину месяца.

7-е число месяца следующего за расчетным, срок выдачи заработной платы за вторую половину отработанного месяца.

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

м) Выплата заработной платы производится в валюте РФ в безналичной денежной форме путем ее перечисления на лицевой счет работника (пластиковую карту), указанный им для этой цели, на основании заявления и реквизитов банковского счета работника. При этом датой выдачи заработной платы считается дата зачисления денежных средств на счет работника. Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать дней до дня выплаты заработной платы.

н) Работодатель ежемесячно извещает в письменной форме (расчетный лист) каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и оснований произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В расчетных листах каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.



о) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее, чем за 2 месяца;

4.1.2. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с трудовым кодексом и иными федеральными законами.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст. 236 ТК РФ). В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

4.1.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам, несет руководитель учреждения.

## Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе считается суббота. При шестидневной рабочей неделе вторым выходным днем является день указанный в расписании тренировочных занятий.

5.3. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. ст. 114, 115 ТК РФ).

5.4. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 31 календарный день предоставляется в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

**5.5. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:**

а) за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня - бухгалтеру, не освобожденному от основной работы председателю профкома, 6- календарных дней - главному бухгалтеру, заместителю директора по общим вопросам, ведущему бухгалтеру, заместителю директора по теплоэнергетике и энергоэффективности;

б) за работу в Южных районах Иркутской области - 8 календарных дней предоставляется всем работникам учреждения (ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»);

в) тренеру - 14 календарных дней (ст. 348.10 ТК РФ);

г) спортсмену - инструктору 4 календарных дня (статья 348.10 ТК РФ, "Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и



спорта Российской Федерации на 2019 - 2021 годы", утв. Минспортом России, Общественной организацией "Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации", Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз работодателей в сфере физической культуры и спорта" 10.10.2019, пункт 4.14.);

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года. (ст. 372 ТК РФ). О времени начала отпуска работник должен быть извещен работодателем под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

5.7. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может (по согласованию с работодателем) взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.8. По желанию работника и согласованию с работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из частей этого отпуска не может быть менее 14 календарных дней.

5.9. Работодатель обязуется предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы по заявлению работника, оформленного не позднее, чем за 2 дня до дня совершения события:

- родителю для проводов ребенка в школу - 1 рабочий день;
- родителям для провода сына в армию - 1 рабочий день;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 рабочих дня;
- в связи с бракосочетанием работника - 3 рабочих дня;
- со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) - 3 рабочих дня;
- с рождением ребенка (для отца) - 1 рабочий день;
- с ликвидацией аварии в доме - 1 рабочий день.

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

5.10. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.11. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (статья 262.2. ТК РФ)

5.12. Отпуска без сохранения заработной платы. (статья 128 Трудового кодекса РФ).

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;



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

2.4. В Трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса РФ.

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.5. Трудовой договор не может содержать условия хуже, чем предусмотрено настоящим коллективным договором, Положением об оплате труда и трудовым законодательством.

2.6. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, а работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (его представителя, уполномоченного допускать лиц к работе), то трудовые отношения возникают на основании фактического допущения к работе (ч. 3 ст. 16 ТК РФ).

2.9. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда работодатель извещает работника письменно не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

2.10. Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями данного договора.

2.11. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

2.12. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных и(или) технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не установлено Трудовым кодексом.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную 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.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

В случае, когда причины, указанные в части 1 статьи 74 ТК РФ, могут повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и или неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.



Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня(смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ.

Отмена режима неполного рабочего дня( смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.13. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

### Раздел 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, расписанием тренировочных занятий, графиком работы, утверждаемым работодателем.

3.1.1. В учреждении для работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Шестидневная неделя применяется для работников физической культуры и спорта: **тренеров, спортсменов-инструкторов**.

3.1.2. Нормальная продолжительность ежедневной работы (смены) составляет 8 часов, продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.3. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы( нормируемая часть тренерской работы) в размере 24 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени для тренеров, инструкторов- методистов, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается в количестве 40 часов в неделю.

3.1.4. Продолжительность рабочего времени для тренеров, инструкторов-методистов, осуществляющих спортивную подготовку, при работе по совместительству не может превышать 20 часов в неделю.

3.1.5. Недельный режим тренировочной работы устанавливается в зависимости от специфики вид спорта, периода подготовки(переходный, подготовительный, соревновательный, восстановительный ), задач подготовки.

3.1.6. Часы свободные от проведения занятий, тренировочных мероприятий предусмотренных планом учреждения, тренер вправе использовать по своему усмотрению.

3.1.7. Одновременная работа двух и более тренеров, реализующих программу с одним и тем же контингентом занимающихся, закрепленным одновременно за несколькими тренерами с учетом специфики избранного вида спорта, осуществляется в соответствии с федеральными государственными стандартами или федеральными государственными требованиями.

3.1.8. Оплата труда тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, установлена исходя из тарифицируемой тренерской нагрузки в соответствии с установленным планом или программой спортивной подготовки, осуществляется по нормативу оплаты труда за



подготовку одного занимающегося в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) в зависимости от этапа спортивной подготовки, либо за спортивный результат, показанный занимающимся (спортсменом) на соревнованиях. Размер выплаты тренерам за спортивный результат, показанный занимающимся на соревнованиях, оплата труда устанавливается по нормативу оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена) в процентах от ставки заработной платы (должностного оклада) в соответствии с этапом спортивной подготовки.

3.1.9. Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта (в том числе специальных) и (или) программ спортивной подготовки.

3.1.10. Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп. При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) сохраняется преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

3.1.11. Локальные нормативные акты по вопросам определения тренерской нагрузки, работников осуществляющих спортивную подготовку, а также ее изменения принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (часть 3 статья 8 Трудового кодекса РФ).

3.1.12. Тарификация труда тренеров производится с учетом тренерской нагрузки. В тарификации учитываются количество групп на этапах подготовки и (или) индивидуальная работа со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства (ССМ) и высшего спортивного мастерства (ВСМ), объем тренерской нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

3.1.13. Заработная плата тренеров устанавливается на основе Тарификации, утверждаемой директором на каждый год.

3.1.14. В учреждении применяется сменная работа. График сменности определяется приказом работодателя и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения в действие.

3.1.15. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе:

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

3.1.16. Сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для следующих категорий работников (ч. 1, 4 ст. 92 ТК РФ):

- лиц в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении в течение учебного года получения образования с работой - не более 12 часов в неделю);
- лиц в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при получении общего или среднего профессионального образования и совмещении в течение учебного года получения образования с работой - не более 17,5 часа в неделю);
- инвалидов I или II группы - не более 35 часов в неделю;



Продолжительность ежедневной работы (смены) для инвалидов устанавливается с учетом медицинского заключения, выданного в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами России.

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

3.1.18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 Трудового кодекса РФ. По желанию работника 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.

3.1.19. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

**В этих целях работодатель обязуется:**

3.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.2.2. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.2.3. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.4. Обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения муниципального задания;

3.2.5. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.2.6. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

3.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ;

3.2.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

3.2.10. При заключении трудового договора работодатель, его полномочные представители обязаны ознакомить работника с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.2.11. 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;



- 3.2.12. Создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в случаях предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 2.2.13. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.2.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.2.15. 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, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3.2.16. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения ими определенных видов деятельности. Проведения независимой оценки квалификации работника в порядке, установленном трудовым законодательством.
- 3.2.17. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, определенные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 196 ТК РФ).

#### **Работодатель имеет право:**

- 3.3.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 3.3.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 3.3.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 3.3.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.3.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- 3.3.6. Принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.
- 3.3.7. Реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

#### **Обязательства работников:**

- 3.4.1. Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 3.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 3.4.3. Соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.4.4. Выполнять установленные нормы труда;
- 3.4.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.4.6. Бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- 3.4.7. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права и достоинство друг друга;



23	Журавлева Анастасия Михайловна	ИММ-	31.05.2021
24	Журавлева Татьяна Викторовна	ИММ-	31.05.2021
25	Забродин Виктор Валентинович	31.05.21.	Зедр
26	Завьялова Тамара Владимировна	31.05.21	ИЗБЕС-
27	Иванов Анатолий Петрович	31.05.2021	ИИИИИИ
28	Ильин Григорий Георгиевич	31.05.2021	ИИИИ
29	Ильина Елена Владимировна	31.05.21	ИИИИИИ
30	Карпачев Анатолий Николаевич	31.05.21	ИИИИИИ
31	Карпова Наталья Владимировна	31.05.21.	ИИИИИИ
32	Костин Роман Константинович	31.05.2021.	ИИИИИИ
33	Кускова Лариса Сергеевна	31.05.2021	ИИИИИИ
34	Куликова Ирина Михайловна	02.09.2021	ИИИИИИ
35	Куликов Захар Александрович	31.05.2021	ИИИИИИ
36	Корнева Марина Леонидовна	31.05.2021	ИИИИИИ
37	Красникова Ирина Александровна	31.05.2021	ИИИИИИ
38	Карпова Полина Ивановна	31.05.2021	ИИИИИИ
39	Калиберда Ольга Иннокентьевна	31.05.2021	ИИИИИИ
40	Лепашева Галина Дмитриевна	31.05.2021	ИИИИИИ
41	Ляшенко Людмила Викторовна	31.05.2021	ИИИИИИ
42	Леонов Александр Викторович	31.05.2021	ИИИИИИ
43	Леонов Виктор Гаврилович	31.05.21	ИИИИИИ
44	Леонов Денис Александрович	31.05.2021	ИИИИИИ
45	Левкина Светлана Валентиновна	31.05.2021	ИИИИИИ
46	Марков Игорь Борисович	31.05.2021	ИИИИИИ
47	Мельников Николай Васильевич	31.05.2021	ИИИИИИ
48	Метельская Маргарита Романовна	31.05.21	ИИИИИИ
49	Мясников Василий Михайлович ?	31.05.21	ИИИИИИ



работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, 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;

в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

## Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. (ч. 2 ст. 22 ст. 212 ТК РФ).

6.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекция труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представления информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

### **Работодатель обязуется:**

6.3.1. Разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

6.3.2. Обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

6.3.3. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

6.3.4. Обеспечить проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников.

6.3.5. Медицинские осмотры работников проводятся за счет работодателя. (ст. 213 ТК РФ.);

6.3.6. Организовать выдачу мыла, смывающих и обезвреживающих средств по установленным нормам (ст. 222 ТК РФ) в соответствии с приказом Минздрав соц.развития от 17 декабря 2010 г. N 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств» и стандарта безопасности труда «Обеспечения работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

6.3.7. Работодатель разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);

### **Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):**

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда,



9.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – профсоюзного комитета организации в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

9.3. Профсоюзная организация и её выборные органы, профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.4. Работодатель и Профсоюзный комитет первичная профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»), соглашениями (региональным, территориальным) и другими законодательными актами.

9.5. Работодатель признаёт Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБУ СШОР «Ермак» Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации полномочным представителем работников, чьи интересы защищены настоящим коллективным договором (ст. 29 ТК РФ) по вопросам:

- защиты социально - трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профсоюзах»);

- содействия занятости;

- ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- соблюдения законодательства о труде;

- участие в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

9.6. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, ст. 11 и ст. 14 ФЗ «О профсоюзах»).

9.7. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

9.8. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, ФЗ «О профсоюзах», другими федеральными законами и настоящим коллективным договором,

**Работодатель обязуется:**

9.1.2. Принимать решения с учётом мотивированного мнения профсоюзного органа в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.371);

9.1.3. Соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.1.4. Не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК части третья- пятая, п.5. ст.11 ФЗ «О профсоюзах»).

9.1.5. Представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные стат.отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст.17 ФЗ «О профсоюзах»).

9.1.6. Безвозмездно предоставить первичной профсоюзной организации возможность размещения информации в доступном для всех работников местах (в спортзале, стадионе), а также оргтехнику (компьютер, ксерокс), средства связи (местный телефон, факс), транспортные средства, помещение (зал) для проведения профсоюзных собраний и необходимые нормативные правовые акты;



9.1.7. Предоставлять представителям профсоюзного комитета возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации (ст. 8 ТК РФ);

9.1.8. Сохранять действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Ежемесячно бесплатно перечислять на счет Ангарской территориальной организации профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания профсоюзные взносы в размере 1% от заработной платы, на основании письменного заявления работника. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы. Удержание(взимание) денежных средств на счет профоргана происходит по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза.

9.1.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с председателем выборного профсоюзного органа данного учреждения в случае сокращения численности или штата работников, допускается помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (президиума Горкома профсоюза).

9.1.10. Работодатель признаёт, что проведение профсоюзных собраний работников в рабочее время допускается по согласованию сторон.

## **Раздел 10. ВЫБОРНЫЙ ОРГАН ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Профсоюзный комитет представляет интересы работников по следующим вопросам:

- изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ);
- расторжение Трудового договора по инициативе работодателя (ст. 82 ТК РФ);
- работа за пределами нормальной продолжительности времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) (ст. 99 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление заработной платы ( ст. 135 ТК РФ);
- нормирование труда (гл.22 ТК РФ);
- гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации сокращении численности или штата работников организации (ст. 180 ТК РФ);
- обеспечение безопасных условий и охраны труда (ст. 212 ТК РФ);
- при расследовании несчастных случаях на производстве (ст. 228, 229 ТК РФ);
- сменная работа ( ст. 103 ТК РФ);
- порядок, место и сроки выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ);
- стимулирующие выплаты ( ст.144 ТК РФ);
- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- оплата труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- порядок применения дисциплинарного взыскания (ст.193 ТК РФ);
- по вопросам подготовки и дополнительного профессионального образования работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации (ст. 196 ТК РФ);
- локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права, принимаемые работодателем (ст.8 ТК РФ);
- введение, замена, пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- участие работников в управлении учреждением (ст. 53 ТК РФ);
- дисциплина труда и трудовой распорядок организации (ст. 189 ТК РФ);
- гарантии и компенсации лицам, работающим по совместительству (ст. 287 ТК РФ)



- иным вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

10.2. Осуществляет свою деятельность в соответствии с Уставом, Общим Положением о первичных профсоюзных организациях профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации.

10.3. Принимает участие в управлении организацией в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором.

**Основными формами такого участия являются:**

- учет мнения выборного профсоюзного органа; проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её усовершенствованию;
- участие в заседаниях органов управления организацией по внесенным предложениям при их рассмотрении;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

10.4. Поддерживает работодателя в его законных действиях, направленных на улучшение деятельности организации и, следовательно, на повышение гарантий работникам, предоставляемым в соответствии с коллективным договором.

10.5. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе: условий найма, увольнения, оплаты труда, правил и норм труда.

10.6. Информировывает работников, в первую очередь членов профсоюза, о принятых совместно с работодателем решениях.

10.7. Консультирует членов профсоюза по вопросам трудового законодательства, по вопросам принятия и соблюдения в организации коллективного договора, локальных нормативных актов.

10.8. В необходимых случаях представляет интересы работников (членов профсоюза) в судебных органах ( на безвозмездной основе);

10.9. Заслушивает представителей работодателя, ответственных за выполнение конкретных обязательств и мероприятий коллективного договора, принимает соответствующие решения.

10.10. Требует устранения выявленных нарушений, в том числе, нарушений коллективного договора, соглашений. Работодатель в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщает о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.11. Контролирует использование средств социального страхования в интересах работников учреждения.

**Раздел 11. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ПОДГОТОВКЕ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОМУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ РАБОТНИКОВ, И НАПРАВЛЕНИЮ РАБОТНИКОВ НА ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КВАЛИФИКАЦИИ**

11.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).



11.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

11.3. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации определяются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

11.4. Работодатель осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование:

- ✓ для лиц осуществляющих спортивную подготовку – не реже чем один раз в четыре года.
- ✓ для заместителей руководителя и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу, - не реже чем один раз в пять лет.

11.5. Повышение квалификации осуществляется за счет средств бюджета учреждения.

11.6. Работодатель обязан:

11.6.1. Проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

11.6.2. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии установленные трудовым законодательством и иными нормативно- правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

11.6.3. При направлении работодателем работников на прохождение независимой оценки квалификации работодатель предоставляет им гарантии: сохранение среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении их на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от основной работы.

11.6.4. В целях установления квалификационной категории и подтверждения соответствия работников занимаемым им должностям на основе их профессиональной деятельности и по желанию работников, осуществлять один раз в четыре года проведение аттестации лиц, осуществляющих спортивную подготовку. Обеспечивать не реже одного раза в четыре года повышение квалификации тренеров, осуществляющих руководство прохождением лицами спортивной подготовки( статья 34.3. Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ (ред. от 05.04.2021) "О физической культуре и спорте в Российской Федерации").

## **Раздел 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, соответствующими органами по труду. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

### **Стороны обязуются:**

12.1.1. Осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодие) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников с отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

12.1.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.



12.1.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов. Запрашивает у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию работодателя о ходе выполнения положений договора.

12.1.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 54 ТК РФ).

12.1.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 55 ТК РФ).

### Раздел 13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Настоящий коллективный договор заключен **сроком на три года**, вступает в силу с момента подписания его Сторонами и действует в течение всего срока.

13.2. По истечении срока действия, Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения. Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет. При ликвидации МБУ «СШОР «Ермак» коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

13.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

13.4. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приёма на работу (ст. 50 ТК РФ).

Дата подписания коллективного договора: « 30 » апреля 2021 г.

Представитель работодателя:

Директор МБУ «СШОР «Ермак»



М.П.

Леонов А.В.

Представитель работников:

Председатель профсоюзного комитета



М.П.

Лобунова Г.В.



Итого прошито и пронумеровано  
21 страница на 11 листах

Директор А.В. Леонов  
30.04.2021









**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**Муниципального бюджетного учреждения**  
**« Спортивная школа олимпийского резерва « Ермак»**  
**(МБУ СШОР « Ермак»)**  
**на 2021-2024 годы**

**Раздел. 1 Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Леонова Александра Викторовича и работниками МБУ СШОР «Ермак» в лице председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Общероссийского профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации Лобуновой Галины Васильевны.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее ФЗ «О профсоюзах»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей её стабильности и производственной работе, успешному долгосрочному развитию;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышению уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава профсоюза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ, является полномочным представительным органом работников МБУ СШОР «Ермак», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.7. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию МБУ СШОР «Ермак» в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников МБУ СШОР «Ермак», ведущим переговоры от их имени СШОР «Ермак». Строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с:

- Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ,
- Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,
- Региональным соглашением - "Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019 - 2021 годы" (утв. Минспортом России, Общественной организацией







"Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации", Общероссийским отраслевым объединением работодателей "Союз работодателей в сфере физической культуры и спорта"

1.8. Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «СШОР «Ермак».

1.10. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон. После предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, региональными соглашениями, территориальным соглашением нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК).

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией.

1.13. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить общие собрания их обсуждение на собраниях (конференциях) работников не реже одного раза в год.

1.14. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.15. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях МБУ СШОР «Ермак».

1.16. Работодатель обязуется знакомить с локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, Правилами внутреннего трудового распорядка «СШОР «Ермак», Положением об оплате труда работников МБУ «СШОР «Ермак», другими нормативными правовыми актами, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

## **Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор, заключенный между работником и работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ч. 1 ст. 16 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.







50	Нефедьев Игорь Романович	31.05.21	
51	Никитенко Александр Борисович		
52	Осетрова Людмила Николаевна	31.05.2021	
53	Обухова Тамара Владимировна	25.08.2021	Обухов
54	Оганова Юлия Ярославовна	31.05.2021	
55	Округина Ольга Владимировна	26.08.2021	
56	Пустовой Юрий Владимирович	31.05.2021	
57	Пушницкая Надежда Анатольевна	02.09.2021	
58	Панько Виктор Степанович	31.05.2021	
59	Пласконных Владимир Владимирович	31.09.2021	
60	Пентюхова Ирина Викторовна	31.05.2021	Пентюх
61	Сырова Светлана Алексеевна	31.05.2021	Сыров
62	Степанова Елена Юрьевна	31.05.2021	
63			
64	Старыгин Геннадий Григорьевич	31.05.2021	
65	Слепцова Оксана Сергеевна	31.05.2021	
66	Степанов Вадим Юрьевич	14.09.2021	
67	Сахнова Татьяна Григорьевна	6.09.2021	Сахнов
68	Слепцова Светлана Михайловна	15.09.2021	
69	Тюрюмина Надежда Петровна	31.05.2021	
70	Чехова Татьяна Викторовна	31.05.2021	
71	Хомкалов Дмитрий Викторович	31.05.2021	
72	Хоружина Маргарита Вениаминовна	31.05.2021	
73	Чарохчан Варвара Константиновна	Уволено	
74	Чаругина Екатерина Владимировна	31.05.2021	
75	Чайкин Александр Юрьевич	31.05.21.	
76	Шакина Ирина Николаевна	31.05.21	Шакина



Удостоверение  
спец. по кадрам Вероника А.Ю. ДД

Верно!

спец. по кадрам  
М.В. Давыдова

ЛИСТ ОЗНАКОМЛЕНИЯ РАБОТНИКОВ  
с КОЛЛЕКТИВНЫМ ДОГОВОРОМ  
МБУ СШОР «Ермак» НА ПЕРИОД 2021 - 2024 гг.

№ п/п	Фамилия Имя Отчество работника	Дата ознакомления	Подпись работника по факту ознакомления
1	Аббакумова Вера Александровна	31.05.21	Аба-
2	Амбокадзе Кахабер Николаевич	31.05.21	А
3	Батгауер Елизавета Александровна	31.05.21	Батгауер
4	Белицкая Анна Константиновна	31.05.21	Белицкая
5	Бобылев Андрей Петрович	31.05.21	Бобылев
6	Брюханова Светлана Валерьевна	31.05.21	Брюханова
7	Бердников Алексей Алексеевич	31.05.21	Бердников
8	Багдужева Нелли Андреевна	31.05.21	Багдужева
9	Багдужев Борис Вячеславович	31.05.21	Багужев
10	Воронцова Анна Юрьевна	31.05.21	Вд-
11	Верхозина Елена Васильевна	31.05.21	Верхозина
12	Губарь Сергей Александрович	31.05.21	Губарь
13	Губарь Наталья Александровна	31.05.21	Губарь
14	Гаврюнина Елена Валерьевна	31.05.2021	Гаврюнина
15	Губкин Дмитрий Александрович	31.05.21	Губкин
16	Гуренков Иван Владимирович	31.05.21	Гуренков
17	Галкин Кирилл Алексеевич	31.05.21	Галкин
18	Гедров Алексей Вячеславович	31.05.21	Гедров
19	Дёмкина Надежда Анатольевна	31.05.21	Демкина
20	Дронов Михаил Георгиевич	31.05.21	Дронов
21	Ермакова Дарья Михайловна	31.05.21	Ермакова
22	Евреинова Елена Сергеевна	31.05.2021	Евр.

Дорохин Валерий Евгеньевич 31.05.2021

Давыдова