

**Согласовано:**

Председатель Профсоюзной  
организации Российского профсоюза  
работников культуры Кемеровского  
муниципального округа

  
\_\_\_\_\_ О.А. Трясцина  
«14» \_\_\_\_\_ 2023 года

**Утверждаю:**

Директор муниципального  
автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Комплексная спортивная школа  
Кемеровского муниципального  
округа»

  
\_\_\_\_\_ В.И. Филимонова  
«14» \_\_\_\_\_ 2023 года



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
(в новой редакции)**

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ  
ШКОЛА КЕМЕРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА»  
(МАУ ДО «КСШ КМО»)

## 1. Общие положения

Настоящий Коллективный Договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения в муниципальном автономном Учреждении дополнительного образования «Комплексная спортивная школа Кемеровского муниципального округа» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Приложения к Договору являются его неотъемлемой частью. Сокращения, термины и определения, применяемые в Договоре, в равной мере распространяются на основной текст Договора и на приложения к нему.

1.1. Термины и определения, используемые для целей настоящего Договора:

**Комиссия** – представительный орган, формируемый в Учреждении на равноправной основе из числа наделенных необходимыми полномочиями представителей работников и работодателя для ведения коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю над выполнением Договора.

**Представители работодателя** – директор Учреждения, а также лица, уполномоченные им в установленном Российской Федерации порядке, которые выполняют функции работодателя в пределах предоставленных им полномочий.

**Работник** – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

**Работодатель** - муниципальное автономное Учреждение дополнительного образования «Комплексная спортивная школа Кемеровского муниципального округа», вступившее в трудовое отношение с работником.

**Трудовой Договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным Договором, локальными нормативными актами и данным соглашением своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

1.2. Сторонами Договора являются:

- работодатель, представленный в лице директора Учреждения (далее – Работодатель);

- работники, представленные председателем профсоюзной организации Российского профсоюза работников культуры Кемеровского округа, в лице председателя профсоюза.

1.3. Предметом Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий и оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и время отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами, которые устанавливают льготы и преимущества для Работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.4. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Договор распространяется на всех Работников Учреждения.

1.6. Внесение в Договор изменений и дополнений, менее благоприятных для Работников, относительно уже действующего Договора производится только после принятия такого решения на общем собрании Работников трудового коллектива.

1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения и (или) расторжения трудового Договора с руководителем Учреждения.

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

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

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в установленном трудовым законодательством Российской Федерации порядке.

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 2,5 лет.

1.15. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного Договора.

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

## **2. Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением Договора**

2.1. Комиссия создается в Учреждении в соответствии со ст.35 ТК РФ и действует на основании положения о Комиссии, принимаемого общим собранием Работников трудового коллектива.

2.2. Полномочия Комиссии:

- разрабатывает проект Договора;
- ведет коллективные переговоры;
- осуществляет предварительное согласование проекта Договора;
- представляет проект Договора или проект по внесению изменений в действующий Договор (в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений) для его обсуждения коллективному органу управления Учреждением, в компетенции которого закреплена функция по принятию коллективного Договора;

- принимает решение о продлении срока действия принятого Договора не позднее, чем за один месяц до окончания срока действия Договора;

- согласовывает или направляет свое мнение Работодателю по его решениям, касающихся социально-трудовых и профессиональных вопросов;

- осуществляет контроль над выполнением норм Договора.

2.3. Комиссия осуществляет свои функции в течение всего периода действия Договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга.

2.4. После получения соответствующего предложения одной из сторон о начале коллективных переговоров с перечнем конкретных изменений Комиссия проводит переговоры сторон в течение семи дней.

2.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Комиссией. Решения, принятые Комиссией, являются обязательными для выполнения их обеими сторонами.

### **3. Обязательства сторон**

3.1. В период действия Договора, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законодательством способов их разрешения.

3.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

3.3. **Работодатель обязуется:**

3.3.1. Довести Договор до сведения Работников Учреждения.

3.3.2. Применять дисциплинарные взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение Работником трудовых обязанностей только после предоставления Работодателю письменного объяснения Работника.

Дисциплинарное расследование нарушений Работником норм профессионального поведения и (или) устава Учреждения может быть

проведено только по поступившей жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена Работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного Работника.

#### **3.4. Работники обязуются:**

3.4.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовым Договором, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и иных локальных нормативных актов Учреждения, бережно относиться к имуществу Учреждения, соблюдать требования техники безопасности, требования пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, содействовать укреплению деловой репутации Учреждения, созданию благоприятного климата, условий труда в Учреждении, соблюдать нормы этического поведения.

3.4.2. Не организовывать и не проводить забастовки в период действия настоящего Договора при условии выполнения Работодателем норм, установленных действующим законодательством и настоящим Договором.

### **4. Трудовые отношения и трудовой Договор**

4.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы), подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым Договором.

4.2. Трудовой Договор с Работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах.

4.3. Условия трудового Договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Договором.

4.4. Срок трудового Договора определяется в соответствии со ст.58 ТК РФ.

Трудовой Договор заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой Договор).

Категории Работников, с которыми заключаются срочные трудовые Договоры, определяются Работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

4.5. Запрещается заключение срочных трудовых Договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных Работникам, с которыми заключается трудовой Договор на неопределенный срок.

4.6. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым Договором (ст.60 ТК РФ).

Запрещение требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым Договором, не исключает права сторон по взаимному согласию изменять условия трудового Договора, трудовой функции.

Изменение трудовой функции, обусловленной трудовым Договором, является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются Трудовым Кодексом РФ. Трудовые функции без изменений условий трудового Договора могут быть расширены при условии установления за это соответствующих доплат или надбавок стимулирующего характера (за профессиональные навыки и умения, за профессиональную и управленческую компетентность, за выполнение обязанностей отсутствующего Работника).

Расширение трудовых функций оформляется с согласия Работника в соответствии с действующими в Учреждении стандартами.

## **5. Особенности регулирования труда тренеров**

5.1. При заключении трудового Договора (дополнительного соглашения к трудовому Договору) с Тренерами, Учреждение руководствуется статьей 348.2 ТК РФ с учетом положений Договора.

5.2. В штатном расписании Учреждения, являющегося муниципальным автономным Учреждением дополнительного образования, осуществляющей спортивную подготовку, могут быть предусмотрены следующие должности.

5.2.1. В отношении Работников, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов по видам спорта по которым ведется спортивная подготовка в Учреждении:

- тренер-преподаватель

Должностные обязанности Тренера-преподавателя определяются в соответствии с профессиональным стандартом «Тренер-преподаватель», утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 декабря 2020 г. № 952н.

5.2.2. В отношении Работников, трудовая функция которых состоит, в зависимости от специфики деятельности организации, в организации методической, научно - методической деятельности:

- инструктор по спорту;

- старший инструктор-методист.

5.3. Тренеры-преподаватели, помимо общих прав, установленных нормами трудового законодательства, пользуются в Учреждении следующими дополнительными правами:

- свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;

- право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;

- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым Договором (дополнительным соглашением к трудовому Договору);

- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам: данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;

- право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;

- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

- право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики Тренеров-преподавателей.

5.4. В рабочее время Тренеров и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку в Учреждении, включается тренерская работа, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно - оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности Тренера определяются трудовым Договором (дополнительным соглашением к трудовому Договору) и должностными инструкциями. Соотношение

тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом Учреждения, с учетом количества часов по тренировочному плану, специальности и квалификации Работника.

5.5. Режим рабочего времени и времени отдыха Тренеров-преподавателей в Учреждении, определяется настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым Договором (дополнительным соглашением к трудовому Договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Министерства спорта России.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1) годовым календарным планом спортивно-массовых мероприятий Учреждения, условиями трудового Договора и приложений к нему, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.

6.2. Для профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, для Работников, являющихся инвалидами - не более 35 часов в неделю.

6.3. Для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья профессиональных пользователей ЭВМ в течение рабочего дня устанавливаются технические перерывы:

- с 11-00 до 11-15
- с 16-00 до 16-15,

6.4. В Учреждении устанавливается следующее время начала и окончания работы, а также перерывы для отдыха и питания (так же устанавливается нормами Правил внутреннего трудового распорядка, трудового Договора с Работником и (или) приложениями к нему, не ухудшающими положение Работников Учреждения в сравнении с нормами, установленными настоящим Договором):

6.4.1. В Учреждении устанавливается 5-дневная рабочая неделя для административного и иного персонала Учреждения.

Для Работников с 5-дневной рабочей неделей (продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю) время начала работы, окончания работы, перерыва на отдых и питание устанавливается следующее:

- начало работы - 08.30 часов,
- перерыв на обед с 12.00 до 13.00 часов,



- окончание работы - 17.30,
- предпраздничные дни в пятницу до 16.30
- выходные дни: суббота, воскресенье.

6.4.2. Для Тренеров в Учреждении устанавливается 6-дневная рабочая неделя и гибкий режим рабочего времени. Для указанной категории Работников вводится суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода составляет год.

Норма часов для Тренеров-преподавателей при 6-дневной рабочей неделе составляет 36 часов в неделю: - 6 часов в день (шесть рабочих дней);

Время начала и окончания работы для Тренеров-преподавателей, перерыв для отдыха и питания определяется с учетом расписания занятий Учреждения, тренировочного плана, календарного плана Учреждения на соответствующий год.

6.5. В рабочее время Тренеров-преподавателей помимо непосредственного выполнения должностных функций включаются:

- время тренировок и участия в соревнованиях;
- тренировочные мероприятия по подготовке к соревнованиям;
- методическая работа, участие в семинарах и конференциях;
- время проведения медицинских осмотров;
- время следования к месту проведения тренировочных мероприятий или соревнований и возвращения обратно.

6.6. Если режим работы конкретного Работника отличается от установленного в п.п. 6.4.1-6.4.2. продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней для него устанавливаются трудовым Договором и (или) дополнительными соглашениями к нему с учетом п.п. 6.2, 6.5, 6.6 настоящего Договора.

6.7. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска Работников Учреждения составляет 28 календарных дней.

6.8. Установить ненормированный рабочий день Работникам следующих специальностей: директору, заместителю директора, заместителю директора по методической работе, инструктору по спорту, заведующему по спортооружению.

6.9. Работникам, чья деятельность связана с организацией и планированием спортивной подготовки в Учреждении предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, длительность которого составляет 12 календарных дней.

6.10. Тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней в соответствии с «Трехсторонним отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021 - 2023 годы», утвержденным 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» 13.08.2021 г.

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

6.13. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

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

6.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

## **7. Социальные гарантии и льготы Работникам**

Работодатель и Работники в области обеспечения социальных гарантий, работающих договорились:

7.1. Обеспечивать права Работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

### **7.2. Работодатель обязуется:**

7.2.1. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования.

7.2.2. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования».

7.2.3. Осуществлять финансово-хозяйственную деятельность, использовать в соответствии с Уставом Учреждения и планом финансово-хозяйственной деятельности финансовые средства.

7.3. Освободить Работника от работы с сохранением средней заработной платы из расчета 8-ми часового рабочего дня:

- на три дня в связи со смертью члена семьи (отец, мать, муж, жена, дети), в течение 14 календарных дней от даты события;

- на два дня в связи с собственным бракосочетанием, в течение 14 календарных дней от даты события;
- на два дня в связи с бракосочетанием детей, в течение 14 календарных дней до даты события;
- на один день в связи с юбилейной датой Работника, в течение 14 календарных дней от даты события;
- на один день в связи с рождением ребенка в течение 30 календарных дней от даты события;
- в первый школьный учебный день женщин, имеющих детей младшего школьного возраста до 10 лет включительно или мужчин-отцов (опекунов), самостоятельно воспитывающих ребенка.

7.4. Настоящий Договор предусматривает дополнительные социальные гарантии, компенсации и права Тренеров, осуществляющие спортивную подготовку:

- право Тренера на повышение квалификации по профилю физкультурно - спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года.

- Работодатель обязан проводить повышение квалификации Тренеров-преподавателей, в том числе с использованием современных информационных технологий и дистанционного обучения.

- Право Тренера-преподавателя на предоставлении ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, продолжительность которого определяется настоящим Договором, локальными нормативными актами, трудовым Договором (дополнительным соглашением к трудовому Договору).

Порядок и условия предоставления дополнительных гарантий и компенсаций Работникам Учреждения определяется локальными нормативными актами Учреждения.

## **8. Оплата труда**

8.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

8.2. Условия оплаты труда, определенные трудовым Договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

8.3. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится при наличии следующих оснований и в следующие сроки:

- при изменении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате по занимаемой должности, согласно дате издания соответствующего приказа Учреждения;

- при присвоении спортивного разряда, спортивного звания - со дня присвоения спортивного разряда, спортивного звания;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания;

- при присвоении квалификационной категории, согласно дате приказа органа (Учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

- при присуждении ученой степени - с даты вступления в силу решения о присуждении ученой степени.

Решение о присуждении ученой степени доктора наук вступает в силу с даты его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии.

Решение о присуждении ученой степени кандидата наук вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук.

8.4. Порядок формирования системы оплаты: труда Работников, включая установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителя, его заместителей, определяются Положением об оплате труда Работников Учреждения.

8.5. Заработная плата Работника, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных выплат (доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и иных выплат компенсационного характера) и стимулирующих выплат (доплат: и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных и разовых выплат), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ.

**Работодатель обязуется:**

8.6. Выплачивать заработную плату в денежной форме (в рублях).

8.7. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив об этом Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы.

8.8. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца:

- для Тренеров-преподавателей и спортсменов: 25-го числа выплачивается первая часть заработной платы Работника за текущий месяц, 10-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с Работником.

В последний день месяца каждому Работнику выдавать расчетные листки по утвержденной форме о составных частях, заработной платы,

размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

8.9. Выплату заработной платы за первую половину месяца выплачивать в размере не менее 40% от заработной платы.

8.10. Производить удержания заработной платы на основании приказа и доводить данный приказ до сведения Работника.

8.11. Установить каждому Работнику размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

8.12. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного действующим законодательством.

8.13. При увольнении Работника выплату причитающихся ему сумм производить в день увольнения.

8.14. При временном переводе Работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым Договором работу в случае производственной необходимости, оплату труда производить по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

## **9. Обеспечение занятости**

В области обеспечения занятости Работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием представителя трудового коллектива (или членов Комиссии со стороны, Работников).

### **Работодатель обязуется:**

9.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата Работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению Работников и т.п.

9.2. Не позднее, чем за два месяца, персонально предупредить Работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

9.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) Работодатель обязан письменно сообщать представителю трудового коллектива (или уведомить членов Комиссии со стороны Работников) о возможном массовом увольнении Работников, информировать о его причинах, числе и категориях Работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых Договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

9.4. Не увольнять по сокращению численности или штата Работников в период временной нетрудоспособности и в период

пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также следующие категории Работников:

- получивших в учреждении трудовое увечье, профессиональное заболевание;

- одинокую мать (отца, опекуна, попечителя), имеющего и воспитывающего детей в возрасте до 18 лет (ребенка инвалида до 20 лет) без другого родителя в случае его смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном Учреждении и других случаях отсутствия родительского попечения (ч.4 ст.261, ст.254 ТК РФ);

- беременных женщин (ч.3 ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (ч.3 ст.261 ТК РФ).

9.5. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности и штата Работников, в дополнение к перечисленным в ст. 179 ТК РФ, обладают:

- лица предпенсионного возраста, за два года до наступления пенсии по старости, проработавшие в Учреждении не менее 10 лет;

- лица, проработавшие в Учреждении более 10 лет;

- беременные женщины (кроме случаев ликвидации учреждения);

- женщины с детьми в возрасте до трех лет;

- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

- родители, воспитывающие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- награжденные государственными наградами в области физической культуры и спорта;

- Работники (супруг или супруга, являющиеся Работниками учреждения), если их доход (заработная плата в Учреждении) являются единственным источником средств к существованию нетрудоспособных членов их семьи;

- Работники в период их временной нетрудоспособности;

- молодые специалисты, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

9.6. При расторжении трудового Договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников организации увольняемому Работнику может выплачиваться выходное пособие согласно действующего законодательства РФ.

9.7. Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

## **10. Подготовка кадров**

В целях организации обучения и повышения квалификации Работников

**Работодатель обязуется:**

10.1. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников путем курсового и индивидуального обучения исходя из потребностей Учреждения.

10.2. Обеспечивать повышение квалификации руководителей и специалистов в государственных образовательных Учреждениях и сертифицированных институтах повышения квалификации, не реже, чем один раз в 4 года.

10.3. В случае направления Работников для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы. Если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

10.4. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в Учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

10.5. Организовывать проведение аттестации Тренеров-преподавателей соответствии с Положением о порядке аттестации Тренеров государственных Учреждений подведомственных департаменту молодежной политике и спорту и по её результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией надбавки к заработной плате.

10.6. Возможными формами (видами) обучения Работников и специалистов являются:

- систематическое самостоятельное обучение Работника (самообразование);
- обучение на семинарах и иных подобных образовательных курсах;
- краткосрочное обучение в образовательных Учреждениях дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

10.7. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

10.8. Работодатель направляет Работников на различные конференции, семинары для выступления и обмена опытом, содействует в обобщении опыта Тренеров, подготовке их собственных публикаций и пособий к печати.

10.9. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников Учреждения, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

## **11. Охрана труда и здоровья**

### **11.1. Работодатель обязуется:**

11.1.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья Работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам деятельности Учреждения.

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

11.1.3. Обеспечить информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в Учреждении.

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

11.1.5. Обеспечить конституционное право Работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств Работодателя;

- обучение безопасности методам и приемам труда за счет средств Работодателя;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, настоящим Договором, соглашением, трудовым Договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

11.1.6. Иметь в Учреждении укомплектованную медикаментами аптечку первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим.

### **11.2. Работники обязуются:**

11.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:



- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

11.2.2. Своевременно информировать Работодателя и уполномоченных по охране труда о нарушениях охраны труда и противопожарной безопасности.

11.2.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при отсутствии на рабочем месте средств индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

## **12. Контроль над выполнением коллективного Договора. Ответственность сторон**

12.1. Контроль за выполнением норм Договора осуществляется сторонами его подписавшими.

12.2. Контроль за реализацией выполнения коллективного Договора и его положений рассматривается общим собранием не реже 2-х раз в год.

## **13. Заключительные положения**

13.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 2,5 года. Настоящая редакция Коллективного договора вступает в силу со дня его подписания сторонами договора и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 20.01.2023 г.

13.2. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

13.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

13.4. За неисполнение обязательств Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с законодательств.