****

# I. Общие положения

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа №4 г. Пензы» (далее по тексту Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей. Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью. Сокращения, применяемые в Коллективном договоре, в равной мере распространяются на основной текст и на Приложения к нему.

* 1. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представленный директором муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа №4 г. Пензы» (МБУ СШ №4 г. Пензы) в лице Мезенцева Сергея Владимировича, действующего на основании Устава учреждения, именуемый далее «Работодатель».

- работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива.

1.2. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;

- уважение и учет интересов сторон;

- равноправие и полномочность сторон;

- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;

- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;

- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;

- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.3. Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях:

- оплаты труда,

- занятости,

- переобучения,

- условий высвобождения работников,

 - продолжительности рабочего времени и времени отдыха,

- улучшения условий и охраны труда,

- социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Работодатель принимает решения по социально-трудовым и профессиональным вопросам по согласованию или с учетом мнения представителя трудового коллектива в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации (РФ) и настоящим Коллективным договором.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников.

Коллективный договор заключается сроком на 3 года и действует с момента его подписания сторонами.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ**,** иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Решение о продлении срока действия коллективного договора принимается комиссией по ведению переговоров по заключению настоящего коллективного договора (далее Комиссия) не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действующего коллективного договора. Продление настоящего Коллективного договора, таким образом, возможно на срок не более трёх лет.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также, расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При смене формы собственности учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Стороны договорились, что Комиссия осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга.

Комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений.

1.8. Договаривающиеся стороны обязуются:

1.8.1. Вносить изменения и дополнения в настоящий коллективный договор и Приложения к нему в течение срока его действия в следующем порядке:

сторона, направляет в комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;

после получения соответствующего предложения одной из сторон переговоры сторон должны быть проведены в течение 10 дней;

изменения вносятся по решению Комиссии.

Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, ухудшающих положение работников, относительно действующего коллективного договора производится только после принятия такого решения общего собрания трудового коллектива.

1.8.2. Осуществлять переговоры по заключению нового Коллективного договора и исполнению настоящего Коллективного договора на основе принципов социального партнерства, предусмотренных ст. 24 Трудового кодекса (ТК) РФ.

1.9. Работодатель обязуется:

1.9.1. Размножить текст Коллективного договора, обеспечить им все структурные подразделения в необходимом количестве и довести его до сведения работников учреждения (в том числе и вновь принятых). В течение 7 дней со дня подписания настоящего договора направить его на уведомительную регистрацию в Министерство труда, социальной защиты и демографии Пензенской области.

1.10.Работники обязуются:

1.10.1. Не организовывать и не проводить забастовки в период действия настоящего Коллективного договора при условии выполнения Работодателем норм, установленных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

# II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. 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, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

2.4. 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).

2.5. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.6. 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.

2.7. Допускается изменение определенных сторон условий трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии деятельности, структурная реорганизация, другие причины), учреждения, 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 работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса РФ.

2.8. Работодатель вправе временно перевести работника на дистанционную работу без его согласия в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части. Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ст.312.9. ТК РФ).

Временный перевод Работника на дистанционную работу не влечёт за собой изменение обязанностей по выполнению трудовых функций, предусмотренных трудовым договором, а также изменения размера оплаты труда.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере не ниже двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ч. 2 ст. 157 ТК РФ), исходя из имеющегося фонда оплаты труда.

2.9. При приёме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

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

2.11. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме 2.12 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ (ст. 77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

2.13. Работодатель обязан в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или, в случае ведения электронной трудовой книжки, предоставить сведения о трудовой деятельности в учреждении ([ст. 66.1](https://internet.garant.ru/#/document/12125268/entry/661) ТК РФ) и произвести с ним расчёт (выплатить все суммы, причитающиеся работнику от Работодателя). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему [заверенные](https://internet.garant.ru/#/multilink/12125268/paragraph/92192171/number/2) надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

# III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1) (ст.91 ТК РФ), годовым календарным планом спортивно-массовых мероприятий, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих и профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих объем часовой нагрузки в неделю устанавливается в размере 40 часов, для работников, являющихся инвалидами I или II группы – не более 35 час. в неделю.

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

- с 10 час. 30 мин. до 10 час. 45 мин.

- с 16 час. 30 мин. до 16 час. 45 мин.

3.4. В Учреждении устанавливается следующее время начала и окончания работы, а также перерывы для отдыха и питания:

 - административные работники, инструкторы-методисты, вспомогательный и обслуживающий персонал:

 - начало рабочего дня - 9.00 час.

 - перерыв на обед - 13.00час. - 14.00час.

 - окончание рабочего дня – 18.00 час.;

Выходные - Суббота, воскресенье.

- тренерам, старшим тренерам и инструкторам по спорту устанавливается рабочее время по расписанию тренировочных занятий с выходными днями по расписанию тренировочных занятий.

- сторожам административных зданий и стадиона режим работы определяется по графику сменности. График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. Время начала работы, время окончания работы, а также перерыв для отдыха и питания указаны в графике сменности.

- медицинской сестре -пятидневная 39 часовая рабочая неделя, выходные дни – суббота, воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы для несовершеннолетних устанавливается (ст. 94 ТК РФ):

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 час.

Для работников Учреждения время работы так же устанавливается в трудовом договоре.

В рабочее время тренера, старшего тренера, инструктора по спорту включаются:

- время тренировок и участие в соревнованиях;

- время проведения медицинских осмотров;

- время отдыха перед соревнованиями;

- тренировочные мероприятия по подготовке к соревнованиям;

- восстановительные и лечебные мероприятия;

- методическая работа, участие в семинарах и конференциях;

- время следования к месту проведения тренировочных мероприятий или соревнований и возвращения обратно.

3.5. Если режим работы конкретного работника отличается от установленного в п.3.4., продолжительность рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочего дня, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней для него устанавливаются индивидуальным графиком работы, который является приложением к трудовому договору.

3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным ребёнком членов семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

3.7. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством по письменному согласию (распоряжению) работодателя или представителя работодателя и письменного согласия работника (ТК РФ ст. 113, ст.153). Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или по соглашению сторон в денежной форме, но не менее чем в двойном размере.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом
отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого лицам, осуществляющим руководство, методическое обеспечение и проведение спортивной подготовки в учреждении в соответствии с Отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2019-2021 годы и распоряжением Учредителя составляет 42 дня.

3.9. Очерёдность 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.

3.10. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей, профессий, работа в которых предусматривает необходимость ненормированного рабочего дня, а также гарантии и компенсации при данном режиме работы, указаны в Положении о ненормированном рабочем дне (приложение№2)

3.11. 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.

3.12. 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.

3.13. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по их письменному заявлению в соответствии с Трудовым Кодексом РФ предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и дополнительные отпуска без сохранения заработной платы. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются при получении высшего, среднего профессионального образования, послевузовского образования.

**V. ОПЛАТА и нормирование труда**

 Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

 4.1. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры ставок и окладов, повышающие коэффициенты к окладам (ставкам), система материального стимулирования (установление надбавок, премирование, вознаграждение по итогам года) определяются Положением об оплате труда работников Учреждения.

 4.2. Заработная плата работников, занятых в нормальных условиях труда, отработавших норму рабочего времени в соответствии с режимом работы на соответствующий календарный месяц, выполнивших норму труда (трудовые обязанности), устанавливается не ниже уровня минимального размера оплаты труда.

4.3 Заработная плата может выплачиваться работнику в месте выполнения им работы либо переводиться в кредитную организацию в рамках зарплатного проекта на основании заявления работника. 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.

Работодатель обязуется:

4.4. 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. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.5. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: «4» и «19» числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы 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.

4.6. Производить удержания заработной платы на основании приказа и доводить данный приказ до сведения работника.

4.7. Установить каждому работнику размер ставки (оклада).

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

4.9. При увольнении работника выплату причитающихся ему сумм производить в день увольнения.

4.10. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.11. 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.

**V. 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.

Работодатель обязуется:

5.1. 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.д.

5.2. 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.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать представителю трудового коллектива 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).

5.4. Работодатель обязуется 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 14 лет (ребенка инвалида до 18 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 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);

5.5. 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;

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

- награжденные государственными наградами в области физической культуры и спорта;

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

**VI. ПОДГОТОВКА КАДРОВ**

В целях организации обучения и повышения квалификации работников

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников путем курсового и индивидуального обучения исходя из потребностей учреждения.

6.2. Обеспечивать повышение квалификации руководителей и специалистов в государственных образовательных учреждениях и сертифицированных институтах повышения квалификации, не реже, чем один раз в пять лет.

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).

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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации. Обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению учреждения финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.)

Организовывать проведение аттестации тренерских работников в соответствии с Порядком присвоения квалификационных категорий тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией надбавки к заработной плате.

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;

- длительное периодическое обучение в образовательных учреждениях;

- стажировка на УТС сборных команд Российской Федерации по различным возрастам;

- обучение в аспирантуре, докторантуре.

6.3. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

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

6.5. Работодатель с учётом мнения (по согласованию) трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

# VI. ОХРАНА труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам деятельности учреждения.

6.2. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ).

6.3. В период действия коллективного договора выполнить мероприятия по улучшению условий и охраны труда, предусмотренные Соглашением по охране труда на очередной год по форме Приложения 4.

6.4. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченному лицу по охране труда, обеспечить его правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

6.5. 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 безопасным 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, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда.

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

Стороны совместно:

 **-** устанавливают нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств (Приложение № 5).

# VII. Социальные гарантии и льготы для работников

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.

7.5.1. Освобождать 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 после 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.

# VIII. Порядок внесения изменений и дополнений

# в коллективный договор

 В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

8.2. Изменения и дополнения Приложений к коллективному договору производятся только по взаимному соглашению сторон.

8.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

8.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

8.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

8.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

# IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

# Ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

9.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием (конференцией) трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).