

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
«Спортивный центр»
на период 10.02.2026 – 09.02.2029 гг.

Работодатель: Директор
МБУ «Спортивный центр»
_____ Т.В. Козлова

« ____ » _____ 2026г.

Представитель работников
МБУ «Спортивный центр»
_____ Г.И. Макарова

« ____ » _____ 2026г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивный центр» (далее МБУ «Спортивный центр»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ «Спортивный центр» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работниками МБУ «Спортивный центр», именуемые далее «работники», в лице представителя работников МБУ «Спортивный центр», именуемый далее – «представитель работников» Макаровой Г.И., с одной стороны, и работодателем в лице директора МБУ «Спортивный центр» Козловой Т.В., именуемый далее – «работодатель», с другой стороны, совместно именуемые «стороны», с целью регулирования социально-трудовых отношений в организации в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

1.4. Работники МБУ «Спортивный центр» не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации. Представитель работников МБУ «Спортивный центр» выбран тайным голосованием на общем собрании работников и уполномочен представлять интересы работников во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ «Спортивный центр».

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней со дня его подписания. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ «Спортивный центр», при реорганизации МБУ «Спортивный центр» в форме преобразования, расторжения трудового договора с директором МБУ «Спортивный центр» (ст. 43 ТК РФ).

1.8. При реорганизации МБУ «Спортивный центр» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности МБУ «Спортивный центр» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене формы собственности МБУ «Спортивный центр» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о

заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации МБУ «Спортивный центр» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ «Спортивный центр».

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с представителем работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр»;
- 2) Соглашение по охране труда Муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр»;
- 3) Положение об оплате труда работников МБУ «Спортивный центр»;
- 4) Положение о премировании работников МБУ «Спортивный центр»;
- 5) Положение о персональных данных работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивный центр»;
- 6) Другие локальные акты учреждения.

II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Обеспечить участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением;

предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже раза в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

1) Предоставляет представителю работников по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Согласовывает с представителем работников изменение условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых прав работников.

3) Обязуется своевременно выполнять представления представителя работников по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.4. Представитель работников:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и в суде.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль выполнения работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

4) Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с представителем работников.

5) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

6) Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

7) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

8) Осуществляет контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующих выплат, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

9) Осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

10) Осуществляет совместно с уполномоченным по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11) Осуществляет контроль правильности и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12) Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются по согласованию с представителем работников.

III. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с главами 10-13 ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МБУ «Спортивный центр» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст.67 ТК РФ).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (ст. 68 ТК РФ).

3.3. Трудовой договор с работником может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными (ст.74 ТК РФ).

3.4. Условия оплаты труда, включая размеры окладов работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

3.5. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для работников, имеющих действующую квалификационную категорию по специальности.

3.6. К работе тренера в учреждении допускаются лица, соответствующие профессиональному стандарту. В порядке исключения, могут допускаться лица, не имеющие специальной подготовки, но прошедшие курсы повышения квалификации, или учащиеся специальных профессиональных учебных

заведений, обладающие практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

3.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке (ст. 66 ТК РФ).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

3.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личной карточки работника формы Т-2, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях и др. Личное дело хранится в МБУ «Спортивный центр» с соблюдением требований ст.85-86 ТК РФ.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности у работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью), поданном в письменной форме:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

3.9. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника (по производственной необходимости, для замещения временно отсутствующего 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). При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему той же работы, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст.72.1 ТК РФ).

3.10. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование.

3.11. Об изменениях существенных условий труда работника, обозначенных в трудовом договоре, работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК РФ.

3.12. Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора.

3.13. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность представителя работников об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора МБУ «Спортивный центр».

С приказом директора МБУ «Спортивный центр» о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, составляется соответствующий акт. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

3.16. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности

(статья 66.1 ТК РФ) у работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 части первой ст.81 или п.4 части первой ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

3.17. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период временной нетрудоспособности и пребывания в отпуске.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников (п.2 ст. 81 ТК РФ), либо по несоответствию занимаемой должности (п. 3 ст. 81 ТК РФ) допускается при условии невозможности перевести увольняемого работника, с его согласия, на другую работу.

Преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности или штата работников) предоставляется работникам в соответствии со статьёй 179 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников МБУ «Спортивный центр» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю работников и самим работникам не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. При сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными работниками, совместителями.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и

компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.2. В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве работников решается совместно с представителем работников.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

Работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст.196 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Способствовать повышению квалификации работников спорта не реже чем один раз в четыре года.

5.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и (по возможности) командировочные расходы.

5.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—177 ТК РФ.

5.2.4. По вызовам спортивных федераций, по регламентам, по положениям направлять тренеров -действующих спортсменов, с их письменного согласия, на соревнования, судейские, аттестационные семинары для участия в тренировочных, соревновательных и других мероприятиях, с целью повышения спортивного совершенствования и мастерства, с сохранением среднего заработка.

VI. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, расписанием занятий, графиком работы специалистов, графиком сменности должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными

нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ).

6.2 Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Нерабочие праздничные дни: (ст. 112 ТК РФ):

1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

6.3. Правилами внутреннего трудового распорядка установлена нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со ст. 93 ТК РФ.

6.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работника.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.5. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника.

6.6. Работодатель обязуется каждому работнику предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 25.12.2023 № 635 ФЗ) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

6.7. Работодатель обязуется работающим инвалидам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней. (часть 3 ст. 115 Трудового кодекса РФ).

6.8. Работодатель обязуется каждому работнику по должности тренер предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4 календарных дней, в целях соблюдения дополнительных гарантий и компенсаций тренерам (часть 2 ст. 348.10 Трудового кодекса РФ).

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

6.10. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

6.11. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

6.12. Работодатель обязуется предоставить очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении лечебной путевки;
- по семейным обстоятельствам.

6.13. Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

Запрещается непредставление и неиспользование отпуска в течение двух лет подряд.

6.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

6.15. МБУ «Спортивный центр» работает в режиме шестидневной рабочей недели. Выходным днем является воскресенье и праздничные дни.

6.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников учреждения, графики сменности, условия работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

6.18. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

6.19. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

VII. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников МБУ «Спортивный центр» осуществляется в соответствии с положением об оплате труда работников МБУ «Спортивный центр», которое разрабатывается и утверждается директором МБУ «Спортивный центр» с учетом мнения представителя работников и согласовывается с отделом спорта и молодежной политики УСКВ администрации города Усолье-Сибирское.

7.2. Оклад работника МБУ «Спортивный центр» не может быть ниже установленных Правительством РФ минимальных окладов по соответствующим профессиям и должностям.

7.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в МБУ «Спортивный центр» системой оплаты труда

(ст. 135 ТК РФ).

Днями выплаты заработной платы являются: 10 число – за вторую половину предыдущего месяца и 25 число – за первую половину текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.4. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем по согласованию с представителем работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

- выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). Выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ);

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, - денежную компенсацию в размере не менее 1/150 действующей ключевой ставки ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;

- сохранение за работником (действующим спортсменом, тренером) места работы и средней заработной платы на период соревнований и учебно-тренировочных сборов (ст. 348.6. ТК РФ);

- оплату времени простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, в размере не менее двух третей оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

7.5. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере средней заработной платы работника.

7.6. В период отмены занятий для занимающихся лиц по климатическим санитарно-эпидемиологическим, и другим основаниям, являющимся рабочим временем работников учреждения, за ними сохраняется средняя заработная плата.

7.7. Стороны договорились принимать меры по снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

7.8. Представитель работников координирует коллективные действия в соответствии с ТК РФ:

- осуществляет контроль оплаты труда и выплат работникам и руководящим работникам;

- оказывает бесплатную методическую, юридическую и практическую помощь работникам по защите их социально – экономических, трудовых прав, в том числе и при обращении в судебные инстанции;

- обеспечивает информационно – методическими материалами по вопросам оплаты труда, трудового законодательства, жилищного, пенсионного законодательства и норм социального страхования.

7.9. Индексация заработной платы работников учреждения производится в

порядке, установленном законодательством, в пределах лимитов обязательств местного бюджета на текущий финансовый год и на плановый период.

7.10. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), без учета районного коэффициента и процентной надбавки за работу в южных районах Иркутской области, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VIII. Гарантии и компенсации

8.1. Стороны договорились создать условия для организации питания работников, оборудовать для них комнату отдыха, обеспечить кабинеты аптечками для оказания первой помощи.

8.2. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с пунктами об оказании материальной помощи Положения об оплате труда работников МБУ «Спортивный центр».

IX. Охрана труда и здоровья

9.1. Стороны договорились, что основными принципами обеспечения безопасности труда работников являются:

предупреждение и профилактика опасностей;
минимизация повреждения здоровья работников.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

9.2. Работодатель обязуется: создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

9.3. Работодатель обязуется обеспечить:

9.3.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также эксплуатации применяемых в работе инструментов и материалов;

9.3.2. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

9.3.3. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

9.3.4. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

9.3.5. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

9.3.6. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны

труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

9.3.7. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, и проверку знания требований охраны труда;

9.3.8. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

9.3.9. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

9.3.10. организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

9.3.11. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

9.3.12. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

9.3.13. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях;

9.3.14. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

9.4. Работодатель имеет право:
использовать в целях контроля за безопасностью производства работ устройства, оборудование, обеспечивающие дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

9.5. Работники обязаны:

9.5.1. соблюдать требования охраны труда;

9.5.2. правильно использовать оборудование, инвентарь, инструменты, материалы, соблюдать технологию;

9.5.3. следить за исправностью используемого оборудования, инвентаря и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

9.5.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

9.5.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда;

9.5.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования, инвентаря и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых материалов, приостановить работу до их устранения;

9.5.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

9.5.8. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

9.5.9. В соответствии со статьей 4.3. Федерального закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» работник учреждения обязан:

- предоставлять работодателю достоверные сведения и документы, необходимые для назначения страхового обеспечения, а также сведения о себе, необходимые для выплаты такого обеспечения;

- уведомлять работодателя об обстоятельствах, влияющих на условия предоставления и размер страхового обеспечения, в течении 10 дней со дня их возникновения.

9.6. Представитель работников:

9.6.1. Осуществляет контроль соблюдения законодательства по охране труда со стороны руководителя учреждения.

9.6.2. Контролирует своевременную и в полном объеме, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств.

9.6.3. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

9.6.4. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.7. Стороны совместно организуют и проводят мероприятия по информированию, просвещению и обучению работников по вопросам, направленным на поддержание здоровья на рабочем месте, включая профилактику ВИЧ/СПИДа.

Х. Контроль выполнения коллективного договора.

Ответственность сторон.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения

осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

10.2. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

10.3. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с даты его подписания.

10.7. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании работников в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.