

Первичная профсоюзная организация
ГАУ ДО НСО «СШОР
по лыжному спорту»

Председатель Н.В. Бобкова

«02» апреля 2025 г.

ГАУ ДО НСО «СШОР
по лыжному спорту»

Директор Д.С. Сальников



«02» апреля 2025 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на три года

Утвержден на общем собрании работников
Государственное автономное учреждение
дополнительного образования Новосибирской области
«Спортивная школа олимпийского резерва по лыжному спорту»
протокол № 1 от «11» марта 2025 года



Раздел 1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем ГАУ ДО НСО «Спортивная школа олимпийского резерва по лыжному спорту» в лице директора Сальникова Д.С. и работниками ГАУ ДО НСО «Спортивная школа олимпийского резерва по лыжному спорту» представителя – председателя первичной профсоюзной организации (ППО) – Бобковой Н.В. (далее - стороны) с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ГАУ ДО НСО «СШОР по лыжному спорту» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.1. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 02.04.2014г. N 56-ФЗ), Федеральным законом от 4 декабря 2007 года N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности» и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУ ДО НСО «СШОР по лыжному спорту».

1.2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить ППО представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30 ТК РФ).

1.3. Стороны договорились, что председатель ППО «ГАУ ДО НСО «СШОР по лыжному спорту» Бобкова Н.В., выступающий в качестве полномочного представителя коллектива учреждения, участвует в ведении переговоров по решению социально-экономических проблем (оплаты труда, найма, увольнения и др.), по вопросам изменения статуса учреждения, а

также в принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, к которым относятся:

- коллективный договор;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение по оплате труда работников ГАУ ДО НСО «СШОР по лыжному спорту»;
- график отпусков;
- положение о социальных выплатах для работников учреждения;
- положение по охране труда;
- перечни профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими моющими и обезвреживающими средствами.

1.4. Настоящий договор вступает в силу с 02.04.2025 года и действует до 02.04.2028 года.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение семи дней после его подписания.

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

1.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости, установленной ТК РФ.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.9. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации, форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Раздел 2. Обязательства представителей сторон

2. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие учреждения, и необходимость улучшения положения работников, стороны договорились, что:

2.1. ГАУ ДО НСО «СШОР по лыжному спорту»:

2.1.1. Осуществляет финансовое обеспечение деятельности учреждения исходя из объема субсидий, предоставляемых из областного бюджета на выполнение Государственного задания.

2.1.2. Предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждения на основе должностных окладов (окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда.

2.1.3. Оптимальным соотношением доли (части) фонда оплаты труда учреждения (без учета стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы работников, осуществляющих основную деятельность в отрасли, и доли (части) фонда оплаты труда (без учета стимулирующих выплат), направляемой на формирование заработной платы иных работников учреждения, является 70% к 30%.

2.1.4. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке тренерско-преподавательского и

методического состава работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.5. Предоставляет первичной профсоюзной организации, по ее запросам, информацию о численности и составе работников, системах оплаты труда, размерах средней заработной платы и иных показателях заработной платы, объеме задолженности по выплате заработной платы, информацию об условиях работы и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.1.6. Предоставляет возможность представителю первичной профсоюзной организации принимать участие в работе комиссий учреждения, в совещаниях и других мероприятиях центра.

2.1.7. Обеспечивает учет мнения первичной профсоюзной организации при разработке и принятии нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников (прежде всего в области оплаты труда, социально-трудовых гарантий).

2.2. Первичная профсоюзная организация:

2.2.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников учреждения.

2.2.2. Оказывает членам профсоюза помощь в пределах своей компетенции в вопросах применения трудового законодательства, в вопросах принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в вопросах заключения коллективного договора.

2.2.3. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров.

2.2.4. Осуществляет контроль над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе учреждения.

2.2.6. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников учреждения.

Раздел 3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределённый срок в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

3.1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен с работником, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, а также по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения, в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.3. Трудовые договоры (контракты) могут заключаться по соглашению сторон с тренерами-преподавателями, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства соревновательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте.

3.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным, настоящим коллективным договором.

3.1.5. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении, а также руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе квалификационные характеристики должностей работников физической культуры и спорта, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

3.1.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

3.1.7. Продолжительность этапов спортивной подготовки, минимальный возраст лиц для зачисления на этапы спортивной подготовки и минимальное количество лиц, проходящих спортивную подготовку в группах на этапах подготовки по виду спорта лыжные гонки, объем учебно-тренировочной нагрузки определяется работодателем в учреждении согласно Федеральному стандарту спортивной подготовки по виду спорта лыжные гонки, а так же дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта «лыжные гонки» и дополнительной общеразвивающей программой в области физической культуры и спорта по виду спорта «лыжные гонки».

3.1.8. Объем тренерско-преподавательской нагрузки устанавливается на начало учебного года и не может быть изменен по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного за счет уменьшения количества часов по планам и графикам спортивной подготовки.

3.1.9. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей большую или меньшую сторону устанавливаются только с их письменного согласия.

3.1.10. Тренерско-преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также работникам других учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если тренер-преподаватель, для которого данное учреждение является местом основной работы, обеспечен тренерско-преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.11. Учебно-тренировочная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

3.1.12. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.1.13. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, настоящим коллективным договором являются недействительными и не могут применяться.

3.1.14. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных условий труда (изменение числа учебно-тренировочных групп, количества занимающихся, изменения количества часов по учебно-тренировочному плану, проведение эксперимента и т.д.) (ст. 72,74 ТК РФ). В течение текущего года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.1.15. Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам, сокращения количества учебно-тренировочных групп;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком или после окончания этого отпуска;
 - восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту работу;
 - в случаях, предусмотренных частями 2 и 3 ст. 72.2 ТК РФ (катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, 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 переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий).

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебно-тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.1.16. Работники учреждения, включая руководителя и заместителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в этом же учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору тренерско-преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, которая не считается совместительством.

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

3.1.18. Работодатель обязан как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить, работников под роспись с Положением об оплате труда работников, Положением об обработке и защите персональных данных работников, Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором,

Должностной инструкцией, Положением о социальных выплатах работникам, Положением об антикоррупционной политике, Положением о конфликте интересов, Положением о порядке проведения аттестации работников, Положением о премировании работников, Положением о разъездном характере работы, Условиями труда на рабочем месте по результатам проведения специальной оценки условий труда нормами.

3.2. Стороны считают необходимым:

3.2.1. Наличие в трудовом договоре с работником выплаты выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

3.2.2. Наличие преимущественного права оставления на работе при расторжении трудового договора, в связи с сокращением численности или штата работников, сотрудников совмещающих работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются, членов профсоюза, работников, имеющих большой стаж работы, которым до пенсии осталось менее 5 лет (ст. 179 ТК РФ).

Раздел 4. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

4.1. Заработная плата (оплата труда работника) – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. При регулировании системы оплаты труда стороны руководствуются следующими условиями:

4.2.1. При формировании системы оплаты труда в учреждении работодатель руководствуется условиями, определенными в Отраслевом тарифном соглашении по государственным автономным учреждениям, подведомственным министерству физической культуры и спорта Новосибирской области с учетом:

- обеспечения минимального размера заработной платы, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 N 82-ФЗ (ред. от 29.10.2024) "О минимальном размере оплаты труда".
- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- определение размеров премий для всех категорий работников, в том числе для руководителя учреждения до 400 % от должностного оклада, выплат

стимулирующего характера на основе критериев, измеряемых качественными и количественными показателями.

4.3. На тренерско-преподавательский состав и других работников учреждения ежемесячно составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.4. В случаях, когда оплата труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления документов об образовании – с первого дня месяца, следующего за днем представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – с первого дня месяца, следующего за днем вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – с первого дня месяца, следующего за днем присвоения, награждения.
- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда, в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. Выполнение тренерско-преподавательской работы характеризуется

- наличием установленных норм времени для выполнения тренерско-преподавательской работы;
- выполнение другой части тренерско-преподавательской работы, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, методическая, организационная, индивидуальная работа с занимающимися, работа, предусмотренная планами учебно-спортивных и иных мероприятий, участие в работе педагогических советов;
- тренер-преподаватель проводит учебно-тренировочный процесс в соответствии с учебно-тренировочным планом круглогодичной подготовки, рассчитанным исходя из астрономического часа (60 минут).
- конкретная продолжительность учебно-тренировочных занятий, а также перерывов между ними предусматривается локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке, выполнение тренерско-преподавательской работы регулируется расписанием занятий.
- при проведении более одного учебно-тренировочного занятия в день суммарная продолжительность не должна превышать более 8 часов.
- работодатель имеет право использовать в учебно-тренировочной работе бригадный метод работы, проводить учебно-тренировочные занятия одновременно с обучающимися из различных учебно-тренировочных групп при соблюдении необходимых условий.
- оплата труда тренерско-преподавательского состава и методических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, истекли сроки действия квалификационной категории, производится оплата с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

4.7. Оплата труда работника, у которого перед наступлением пенсионного возраста истек срок действия квалификационной категории, сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

4.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ

4.9. Работодатель производит индексацию оплаты труда в соответствии с действующим законодательством согласно ст.134 ТК РФ.

4.10. Стороны договорились:

4.10.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в учреждении, включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителей, специалистов и других работников.

4.10.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда.

4.10.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения работодателем коллективного договора или соглашения, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, среднюю месячную заработную плату.

4.10.4. Администрация учреждения не имеет права обязывать работника выполнять работу, обусловленную трудовым договором, если она не выполняет свою основную обязанность перед работником – своевременно и полностью оплачивать его труд (Конвенция МОТ № 95, части 2 и 3 статьи 37 Конституции РФ, статьи 4, 142, 236 ТК РФ). Факт невыплаты заработной платы в этом случае является уважительной причиной неисполнения работником своих обязанностей.

4.10.5. Средства, сэкономленные по фонду заработной платы, направлять на стимулирование работников в соответствии с Положением об оплате труда работников ГАУ ДО НСО «СШОР по лыжному спорту».

4.10.6. Производить премиальные выплаты работникам по итогам работы за счет средств: экономии фонда оплаты труда, внебюджетных средств и средств из профсоюзного фонда.

4.10.7. Гарантировать работникам учреждения оплату простоев, произошедших не по вине работника, из расчета 2/3 заработной платы.

4.10.8. Руководитель учреждения может привлекать работников (с их письменного согласия) к выполнению хозяйственных, оформительских и других работ, не требующих специальных навыков. Оплата работникам при этом будет производиться из расчета месячного оклада.

4.10.9. Осуществлять выплату заработной платы дважды в месяц – 19 числа каждого месяца за первую половину месяца и 4 числа каждого месяца за вторую половину месяца.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения в зависимости от наименования должности, работы.

5.1.2. Для руководящих работников, работников административно-хозяйственного, вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.1.3. Тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям), осуществляющим спортивную подготовку устанавливается продолжительность рабочего времени, не превышающая 36 часов в неделю. Норма часов преподавательской деятельности на ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям) устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

5.2. Расписания учебно-тренировочных занятий составляется в соответствии с этапом спортивной подготовки в соответствии дополнительной образовательной программой спортивной подготовки по виду спорта «лыжные гонки» и дополнительной общеразвивающей программой в области физической культуры и спорта по виду спорта «лыжные гонки» и с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

5.3. Тренерско-преподавательскому составу устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Привлечение работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в предпраздничные дни сокращена на один час. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников.

5.7. В предпраздничные дни администрация учреждения, при согласовании с профкомом, имеет право сократить число текущих учебно-тренировочных занятий.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью в 28 календарных дней, для педагогических работников отпуск составляет 42 календарных дня.

5.10. Предоставление тренерам-преподавателям ежегодного основного оплачиваемого отпуска осуществляется, как правило, по окончании спортивного сезона в весенне-летний период.

5.11. Работодатель по согласованию с профкомом утверждают не позднее, чем за две недели до наступления календарного года график отпусков в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.12. О времени начала отпуска работник должен знать не позднее, чем за две недели до его начала.

5.13. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа профсоюзной организации.

5.14. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

5.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.16. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работодателем и работником 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 переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.17. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день составляет не менее 3 календарных дней в зависимости от объема работы, степени напряженности труда и других условий в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка.

для главного бухгалтера - 6 календарных дней;

для начальника отдела - 6 календарных дней;

для специалиста по закупкам - 6 календарных дней;

для бухгалтера 1 категории - 6 календарных дней;

для начальника отдела кадров - 6 календарных дней;

для водителя автомобиля - 6 календарных дней.

5.18. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.19. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение и подаче письменного заявления.

Предоставлять работникам отпуск ст. 128 ТК РФ (без сохранения заработной платы) в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 3 дней;
- для проводов детей в армию - 3 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- участникам СВО - 35 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы - до 14 дней;
- работающим инвалидам до 60 дней;
- по семейным обстоятельствам – по согласованию с работодателем;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации до 5 дней и членам профкома до 2 дней;

Работникам предприятий, учреждений, организаций, принятым в учреждение по совместительству, предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (кроме случаев, предусмотренных статьей 288 ТК РФ).

5.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.21. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает тренерско-преподавательскому составу возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6. Стороны, рассматривая охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности, договорились о том, что:

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

6.1.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда (ст. 212 ТК РФ) и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

6.1.3. Проводить в учреждении оценку профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ).

6.1.4. Создать в учреждении комиссию по охране труда, обеспечить финансовые мероприятия по охране труда в размере 0,2 % от сметы расходов на основную деятельность.

6.1.5. Разработать локальные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда в учреждении, с участием профкома.

6.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья занимающихся.

6.1.7. Обеспечивать проведение ежегодных предварительных (при поступлении на работу), периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки за счет средств работодателя с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

6.1.8. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

6.1.9. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.11. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда:

- Плановая проверка для руководителей и специалистов организаций проводится не реже одного раза в 3 года;

- Внеочередная проверка проводится в следующих случаях: при введении новых или внесении изменений и дополнений в действующие законодательные и иные нормативные правовые акты, содержащие требования охраны труда; при вводе в эксплуатацию нового оборудования и изменениях технологических процессов; при назначении или переводе работников на другую работу, если новые обязанности требуют дополнительных знаний по охране труда; по требованию должностных лиц федеральной инспекции труда, других органов государственного надзора и контроля, а также работодателя, при установлении нарушений требований охраны труда и недостаточных знаний требований безопасности и охраны труда.

6.1.12. Обеспечивать тех. работников специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

6.1.13. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

6.1.15. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую

работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.16. Осуществлять совместно с ППО контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работника на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.18. Предоставлять гарантии работникам при прохождении диспансеризации на освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка согласно ст. 185.1.ТК РФ.

6.2. ППО обязуется:

6.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.2.3. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда.

6.2.4. Участвовать в разработке локальных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда в учреждении.

6.2.5. Обеспечивать реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

6.2.6. Осуществлять совместно с работодателем контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Раздел 7. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель:

7.1.1. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.1.2. Организовывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников и по согласованию с ППО определяет формы этих мероприятий с учётом перспектив развития учреждения.

7.1.3. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию тренерско-преподавательских кадров учреждения.

7.1.4. Предоставляет возможность тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам проходить переаттестацию досрочно.

7.1.5. Сохранять за работником место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы, в случае его направления для повышения квалификации, даже если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (ст. 187 ТК РФ).

7.1.6. Повышать квалификацию тренерско-преподавательских и методических кадров не реже, чем один раз в три года.

7.1.7. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Раздел 8. Высвобождение работников, содействие их трудоустройству и закрепление профессиональных кадров

8. Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, трудуоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказывает эффективную помощь из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

8.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах.

8.1.3. Принимает меры по повышению социального и профессионального статуса работников, качества кадрового потенциала учреждения, созданию безопасных и комфортных условий труда.

8.1.4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения информирует ППО в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

8.1.5. Предоставляет работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии с п.1 и п.2 статьи 81 ТК РФ, свободное время для поиска новой работы с оплатой 4 часа в неделю.

8.1.6. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности работников руководствуется частью 3 статьи 179 ТК РФ и при равных основаниях преимущественное право на работу отдает членам профсоюза, одиноким матерям, воспитывающим детей до 16 лет, родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет, работникам, награжденным государственными наградами, не освобожденному председателю профкома, молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года, работникам, имеющим большой стаж работы, которым до пенсии осталось менее 5 лет.

8.1.7. Осуществляет расторжение трудового договора с членом профсоюза по инициативе работодателя по согласованию с профкомом учреждения.

8.1.8. Предоставляет высвобожденным работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема при появлении вакансии.

8.1.9. Не допускает увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста) а в случае увольнения обязательно уведомляет об этом территориальные органы занятости и территориальную организацию Профсоюза не менее чем за два месяца.

8.1.10. Предоставляет гарантии работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые (ст. 173-176 ТК РФ).

8.1.11. Предоставляет тренерско-преподавательским кадрам право выбирать методики и формы работы, не допускающие физической и психологической перегрузки занимающихся в соответствии с валиологическими требованиями и Федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта лыжные гонки.

Раздел 9. Гарантии и компенсации

9. Стороны исходят из того, что:

9.1. Учреждение, если порядком предоставления средств не установлено иное, самостоятельно определяет направление использования средств, полученных из соответствующего бюджета, самостоятельно определяет направления использования средств, полученных из иных источников, в том числе:

- на установление выплат стимулирующего характера, улучшений условий труда, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и оздоровлению работников, материальную помощь (в том числе

для руководителя учреждения), другие социальные нужды работников и их детей;

- на укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

9.2. Работодатель:

9.2.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

9.2.2. Ходатайствует о предоставлении внеочередного приема в муниципальные дошкольные образовательные учреждения детей работников учреждения.

9.2.3. Ходатайствует в предоставлении путевок в загородные лагеря и детские санатории для детей работников учреждения в соответствии с очередностью, определяемой Положением о порядке получения путевок в загородные детские оздоровительно-образовательные центры (лагеря) и Положением о порядке предоставления путевок в детские санатории и санаторно-оздоровительные центры (лагеря) круглогодичного действия, расположенные на территории Новосибирской области.

9.2.4. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, увольнении Работодатель обязан ознакомить работника под роспись в его личной карточке.

9.2.5. Реагирует на любые письменные заявления работников и сообщает о принятых мерах и решениях в письменном виде не позднее чем в 10-дневный срок.

9.2.6. Анализирует качественный состав работников учреждения. Своевременно составляет тарификацию в соответствии с образованием, стажем и квалификацией работников. Согласовывает тарификацию с ППО.

9.2.7. Осуществляет подготовку материальной базы учреждения к началу года в целях создания необходимых условий труда работников.

9.2.8. Возмещает работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренным ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы ст.234 ТК РФ.

9.2.9. Сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

9.2.10. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам, по согласованию с ППО.

9.2.11. Обязуется предоставить ППО безвозмездно помещение для проведения собраний заседаний, хранения документации и т.п. (ст.377 ТК РФ).

9.2.12. Обеспечивает направление работников на повышение квалификации и профессиональную переподготовку с отрывом от основной работы.

9.2.13. При приеме на работу знакомит сотрудника с его должностными обязанностями, условиями и оплатой труда, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим ТК, иными нормативными актами учреждения под роспись.

Раздел 10. Гарантии профсоюзной деятельности

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законом и настоящим коллективным договором.

10.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе.

10.3. ППО осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производится по согласованию с ППО.

10.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по охране труда, социальному страхованию и других.

10.6. В случае если работник уполномочил ППО представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет ежемесячно на счёт профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст.30,377 ТК РФ).

10.7. Выборный председатель профсоюзной организации ГАУ ДО НСО «СШОР по лыжному спорту», уполномоченный по охране труда ППО, освобождаются от основной работы с сохранением средней заработной платы для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников на время краткосрочной профсоюзной учебы.

10.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов ППО на время участия их в качестве делегатов всех профсоюзных мероприятий.

10.9. Работодатель предоставляет ППО необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.10. Работодатель по согласованию с ППО рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очерёдность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания по истечении 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы.

10.11. ППО обязуется:

10.11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.11.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили ППО представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы.

10.11.3. Осуществлять контроль над соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.11.4. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующей части фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.11.5. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.11.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора (ст.195 ТК РФ).

10.11.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.11.9. Участвовать в работе комиссии по отдыху и оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.11.10. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, охране труда и других.

10.11.12. Информировать заблаговременно о массовых акциях, организуемых профсоюзом.

10.11.13. Способствовать созданию нормального микроклимата в учреждении.

10.11.14. Содействовать эффективной работе учреждения присущими профсоюзу методами и средствами.

10.11.15. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза.

10.11.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях подачи заявления в порядке очередности и при наличии денежных средств.

Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора

11. Стороны договорились, что:

11.1. Председатель ППО направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются на общем собрании работников.

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

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.