

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель профкома  
ГБУ РД «СШОР по боксу»

\_\_\_\_\_ (Н.А. Дадаев) *А. Мамонтов*

от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор ГБУ РД  
«СШОР по боксу»  
Ш.К. Гайдарбеков

от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

2021-2024 год

### Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ РД «СШОР по боксу»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (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 ГБУ РД «СШОР по боксу»

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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

➤ работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников культуры РД (далее - профсоюз), в лице их представителя - первичной профсоюзной организации (далее - профком);

➤ работодатель, в лице его представителя – директора Гайдарбекова Шахбан Кутбудинович

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Содержание коллективного договора необходимо довести до сведения работников до его обсуждения и принятия на общем собрании работников.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности, учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

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

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

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, срок действия которого не более 3 лет (ст.43 ТК РФ).

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома (ст.372 ТК РФ):

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о материальной помощи;
- положение о премировании работников;

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением

- непосредственно работниками и через профком;
- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор.**

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

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. 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).

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного

договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами на определенный срок не более пяти лет, если трудовые отношения не могут быть на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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, договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ч.1 ст.72 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, если это не влечет за собой изменения трудовой функции определенных сторонами условий трудового договора (ч.2 ст.72 ТК РФ).

2.6. Объем тренировочной нагрузки работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по школьному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Верхний предел тренировочной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем тренерской нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Тренерская нагрузка на новый учебный год тренеров и других работников, ведущих другую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания (календарного) года.

2.7. При установлении тренерам, для которых ГБУ РД «СШОР по боксу» является местом основной работы, тренерской нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем тренировочной нагрузки, установленный тренерам в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Объем тренировочной нагрузки тренеров больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Тренировочная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, предоставляется только в том случае, если тренеры, для которых ГБУ РД «СШОР по боксу» является местом основной работы, обеспечены тренерской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Тренировочная нагрузка тренерам, 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 тренерами.

2.10. Уменьшение или увеличение тренировочной нагрузки тренера в течение года по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- ✓ уменьшения количества часов по спортивным планам и программам, сокращения количества групп;

- ✓ временное увеличение объема тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной тренировочной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в ГБУ РД «СШОР по боксу»

- ✓ на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- ✓ восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;

- ✓ возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества тренирующихся (воспитанников), изменение количества часов работы по тренировочному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение спортивных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменений его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение всего года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении

тренировочной нагрузки в течение всего года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.73 ТК РФ).

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

### **III. Основные права, обязанности и ответственность**

#### **сторон трудового договора**

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасности труда, коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, не рабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступления в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении ГБУ РД «СШОР по боксу»;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- возмещение вреда, причинённого работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами,
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

➤ свободу выбора в использовании образовательных программ, методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний, умений обучающихся.

### **3.2. Работник обязан:**

➤ добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка ГБУ РД «СШОР по боксу», должностные инструкции;

➤ соблюдать трудовую дисциплину;

➤ выполнять установленные нормы труда;

➤ соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

➤ сотрудничать с родителями воспитанников по вопросам воспитания и обучения детей;

➤ защищать детей от всех форм физического и психического насилия;

➤ обладать профессиональными умениями, постоянно их совершенствовать;

обеспечивать высокое качество обучения и воспитания в соответствии с государственными и разработанными в ГБУ РД «СШОР по боксу»

➤ спортивными программами;

бережно относиться к имуществу ГБУ РД «СШОР по боксу» и других работников;

незамедлительно сообщить директору, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью детей, сохранности имущества ГБУ РД «СШОР по боксу»;

➤ принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих работу (аварии, простой и т.п.) и немедленно сообщать об этом администрации;

➤ содержать свое рабочее место, оборудование в должном порядке и исправном состоянии, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

### **3.3. Работодатель имеет право:**

на управление ГБУ РД «СШОР по боксу»

➤ и персоналом, на принятие решений в пределах полномочий, установленных Уставом;

➤ заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

➤ вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

➤ поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу ГБУ РД «СШОР по боксу»

и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка ГБУ РД «СШОР по боксу»;

➤ привлекать работников к дисциплинированной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;

➤ принимать локальные нормативные акты.

### **3.4. Работодатель обязан:**

обеспечивать рациональную организацию труда работников ГБУ РД «СШОР по боксу»;

➤ предоставлять работникам оборудованное надлежащим образом рабочее место, соответствующее санитарно-гигиеническим нормам и безопасным условиям труда;

➤ создавать благоприятный морально-психологический климат, деловую и творческую обстановку в коллективе;

➤ развивать и поощрять личную творческую инициативу и активность работников;

➤ совершенствовать систему оплаты труда, стимулировать материальную заинтересованность работников в результатах труда;

➤ обеспечивать систематическую подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;

➤ периодически проводить аттестацию работников;

➤ обеспечивать защиту персональных данных работников;

➤ соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых договоров;

➤ обеспечить работников оборудованием, инструментами технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

предоставлять представителям работников ГБУ РД «СШОР по боксу»

➤ полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля, за его выполнением;

➤ своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления профсоюзного комитета ГБУ РД «СШОР по боксу» и иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах профсоюзному комитету ГБУ РД «СШОР по боксу» и представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении ГБУ РД «СШОР по боксу»;

➤ обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

➤ осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

➤ возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;

➤ исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и трудовыми договорами;



3.5. Стороны трудового договора, виновные в нарушении Устава, трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права привлекаются к дисциплинарной ответственности, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

#### **IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3 Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.3.2. Повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в пять лет.

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

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

4.3.5. 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.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности, по направлению учреждения или органов управления образованием).

4.3.6. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников, и руководящих работников государственных учреждений по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**



Работодатель обязуется:

5.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 (трех) часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ст.81 ТК РФ производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении, численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с спортивной деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

5.4.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

5.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **VI. Рабочее время и время отдыха.**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (прилагается), учебным расписанием, годовым календарным планом, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома и условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

6.3. Для других работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени работников устанавливается с учетом норм часов работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тренерской нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях в соответствии со ст.93 ТК РФ:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера. Тренерам, по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.6. Часы, свободные от проведения занятий (заседания тренерского совета, родительские собрания и т.п.) тренер вправе использовать по своему усмотрению.

6.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском и праздничными днями, является рабочим временем и других работников учреждения.

В эти периоды работники привлекаются работодателем к организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

6.8. В каникулярное время тренерский состав и другие работники ГБУ РД «СШОР по боксу» привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

6.10. Работодатель обязуется:

Ниже перечисленные случаи предоставления социальных отпусков производятся с сохранением или без сохранения заработной платы. В соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ указанные случаи классифицируются как отпуска без сохранения заработной платы. Если указанные отпуска оплачиваются, то для исключения произвольного толкования локального нормативного акта необходимо указать источник их финансирования.

- при рождении ребенка в семье;
- в связи с переездом на новое место жительства;
- для проводов детей в армию;
- в случае свадьбы работника (детей работника);
- на похороны близких родственников;

6.11. Всем работникам предоставляются выходные дни. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. В организациях, приостановка работы в которых в выходные дни невозможна по производственно-техническим и организационным условиям, выходные дни предоставляются в различные дни недели поочередно каждой группе работников согласно правилам внутреннего трудового распорядка организации (ст.111 ТК РФ).

## **VII. Оплата и нормирование труда.**

7. Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников ГБУ РД «СШОР по боксу»

осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Республики Дагестан, находящихся в ведении Министерства спорта Республики Дагестан».

7.2. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

7.3. Заработная плата исчисляется в соответствии со ст.135 ТК РФ, с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с «Положения об оплате труда»;
- выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.4. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.5. На тренеров и других работников, выполняющих работу на начало нового года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.6. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы, (ст. 234 ТК РФ).

7.7.2. Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора:

➤ Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности. На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место работы и должность.

➤ По законодательству работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке.

➤ Возможность оплаты времени участия работников в забастовке может быть заложена в коллективном договоре только из дополнительных финансовых источников.

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

7.9. Выдавать з/плату в установленные сроки, правильное применение действующих условий оплаты труда, экономное и рациональное расходование фонда з/платы, выдачу з/платы работникам производить 2 раза в месяц, 15 и 30 числа каждого месяца и остаток з/платы в конце каждого месяца;

## **VIII. Гарантии и компенсации.**

8. Стороны договорились, что работодатель:

8.1. 8.2. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам учреждения, согласно Положения о материальной помощи с учетом мнения профкома.

8.3. Осуществляет, при возможности, из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет, всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

## **IX. Охрана труда и здоровья.**

Стороны договорились, что политика в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работников. Этим подчеркивается, что создание здоровой, комфортной среды на рабочих местах в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами является одной из главных обязанностей работодателя.

9. Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключено соглашение по охране труда (прилагается) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией.

9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовать проверку знаний работников ГБУ РД «СШОР по боксу» по охране труда на начало года.

9.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

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

9.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на работе в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

9.9. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

9.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.11. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

9.12. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных, предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.13. Выплачивать работнику пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания или травмы (за исключением несчастных случаев на работе, профессиональным заболеванием) за первые два календарных дня временной нетрудоспособности за счет средств работодателя. Пособие за остальные календарные дни выплачивается за счет средств ФСС. В случаях, не связанных с заболеванием или травмой работника (уход за заболевшим членом семьи, карантин, протезирование и долечивание в санаторно-курортных учреждениях) пособие по временной нетрудоспособности выплачивается полностью за счет средств социального страхования. Пособия по беременности и родам также выплачиваются из средств социального страхования с первого календарного дня.

## **Х. Гарантии профсоюзной деятельности.**

Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем и защитником прав работников учреждения в вопросах связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

10. Стороны договорились о том, что:

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

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

10.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

10.4.1. Работодатель предоставляет профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения

информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

10.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы работников (ст. 30, 377 ТК РФ), при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (ст.377 ТК РФ).

10.6. Работодатель устанавливает и выплачивает надбавку председателю профсоюзной организации, уполномоченному по охране труда в пределах экономии фонда заработной платы учреждения.

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, п «б» п.3, пунктом 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374,376 ТК РФ)

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

10.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

10.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

➤ расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ).

➤ очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ).

➤ установление заработной платы (ст.135 ТК РФ).

➤ применение систем нормирования труда (ст.160 ТК РФ)

➤ массовые увольнения (ст.180 ТК РФ).

➤ утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)

➤ создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ).

➤ применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193 ТК РФ).

➤ определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

10.12 Профком обязуется:



10.13. 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.

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

10.15. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифного фонда, фонда экономии заработной платы внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.17. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

10.20. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с профсоюзом по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.21. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.22. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.23. Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.24. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

10.25. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.26. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

11. Стороны договорились, что:

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

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в полгода.

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

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.

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

11.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

## **ХII. Заключительные положения.**

12.1. Коллективный договор заключен на 3 года, действует с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ г. по \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

12.2. Изменения коллективного договора производится только по взаимному соглашению и в порядке, установленном законом.

12.3. для урегулирования разногласий при выполнении договора используются процедуры, предусмотренные законом.

12.4. Стороны договорились, что при решении вопросов в рамках настоящего договора необходимо отказаться от конфронтации, руководствоваться принципами взаимного уважения, сотрудничества, взаимопонимания.

12.5. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны.

12.6 Договор заключён в двух экземплярах, причём оба имеют одинаковую силу. Один экземпляр храниться у работодателя, один в профкоме.

*Приложения к коллективному договору:*

- 1. Правила внутреннего трудового распорядка*
- 2. Система оплаты труда*