

от Работодателя:

Директор

ГБОУ ДО НО СШОР по ЛВС

Е.А. Фирсова

«25» ноября 2024 г.

от Работников:

представитель работников

ГБОУ ДО НО СШОР по ЛВС

Алексей — Е.Л.Сочилина

«25» ноября 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования Нижегородской области
«Спортивная школа олимпийского резерва
по ледовым видам спорта»
(ГБОУ ДО НО СШОР по ЛВС)

Юридический адрес: г.Нижний Новгород, пр.Гагарина, д.29А

Срок действия: с 01.12.2024 г. по - 30.11.2027 г.

г. Нижний Новгород
2024 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее по тексту – «Договор») заключен между Государственным бюджетным образовательным учреждением дополнительного образования Нижегородской области «Спортивная школа олимпийского резерва по ледовым видам спорта», именуемым в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Фирсовой Елены Александровны, действующего на основании Устава, с одной стороны, и работниками Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Нижегородской области «Спортивная школа олимпийского резерва по ледовым видам спорта», именуемыми далее по тексту «Работники», в лице представителя работников Сочилиной Елены Леонидовны, действующего на основании Решения общего собрания работников от 20.11.2024 г., с другой стороны.

1.2. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей Сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.3. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Нижегородской области «Спортивная школа олимпийского резерва по ледовым видам спорта», именуемом далее по тексту – СШОР, и устанавливающим взаимные обязательства между Работодателем и Работниками.

1.4. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения по указанным вопросам. Также в настоящем Договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников СШОР.

1.5. Настоящий Договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий Работников СШОР, поддержания уровня жизни Работников, создания благоприятных условий эффективной деятельности учреждения.

1.6. Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего Договора и обязуются его выполнять.

1.7. Настоящий Договор распространяется на всех работников СШОР.

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

1.9. В Договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке, и являются неотъемлемой частью Договора.

1.10. Трудовые споры, возникающие между работником учреждения и Работодателем по вопросам применения законодательства о труде, рассматриваются в комиссии по трудовым спорам.

1.11. Комиссия по трудовым спорам создается из числа правомочных представителей работников учреждения и утверждается общим собранием.

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

1.13. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.14. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Работодатель обязан ознакомить с Договором, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу.

1.16. Договор вступает в силу с 10.11.2024 г. и действует по 09.11.2027 г. По истечении срока действия Договора стороны, при взаимном согласии, могут продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет или заключить новый.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора и приказом Работодателя. Для работников порядок приема, заключения трудового договора, основные трудовые права и обязанности Работодателя и работника, основания увольнения определены в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников ГБОУ ДО НО СШОР по ЛВС, утвержденных приказом и.о. директора № 7-од от 18.01.2023 г. (далее - Правила внутреннего трудового распорядка).

2.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, законодательством Нижегородской области и настоящим Договором.

2.3. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.4. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителя и его заместителя, главного бухгалтера – не более шести месяцев). При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Испытания при приеме на работу не устанавливаются для (ст. 70 и ст. 207 Трудового кодекса Российской Федерации):

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведению в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с Работодателем, по договору с которым они проходили обучение.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной должностной инструкцией. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан перед заключением трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Особенности правовых отношений труда женщин, лиц с семейными обязанностями регулируются главой 41 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

3.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка СШОР и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

3.2. Режим рабочего времени в СШОР устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени в СШОР помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, и указанных в Правилах внутреннего трудового распорядка, может быть установлена по желанию (заявлению) работника для одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 8 лет, при этом продолжительность рабочего времени может быть снижена до 2 часов в день от установленной дневной продолжительности рабочего времени.

3.4. По соглашению между работником и Работодателем в СШОР могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе (заявлению) беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

3.5. Работа на условиях сокращенного либо неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.6. Для администрации, работников из числа инструкторского и вспомогательного персонала СШОР, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.7. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, не может превышать 36 часов в неделю. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка

(должностной оклад) заработной платы исходя из нормы часов непосредственно тренерской работы равной 18 часам в неделю.

Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов между ними предусматривается локальным нормативным актом Учреждения, принятых с учётом соблюдения требований охраны труда, продолжительностью одного занятия не превышающей 45 минут (академический час). Выполнение тренерской работы, работы хореографов регулируется графиком работы тренеров-преподавателей, хореографов и расписанием тренировочных занятий (тренировок) в часах.

Рабочее время тренера, хореографа состоит не только из фактически отработанного времени (непосредственно тренерской работы) со спортсменами (занимающимися или лицами, проходящими спортивную подготовку), но и другой части работы, обусловленной выполнением его должностных обязанностей, не имеющих постоянного конкретизированного норматива по количеству часов (иная работа тренера).

В иную работу тренера, хореографа, кроме непосредственно тренерской работы, включается: индивидуальная работа со спортсменами (занимающимися или лицами, проходящими спортивную подготовку), научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых со спортсменами (занимающимися или лицами, проходящими спортивную подготовку), участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

Выполнение указанной работы тренером-преподавателем, хореографом может осуществляться как непосредственно в Учреждении, так и за его пределами.

3.8. По соглашению между работником и Работодателем в СШОР может быть установлен как при приеме на работу, так и впоследствии режим гибкого рабочего времени, при котором начало, окончание или общая продолжительность рабочего дня определяется по соглашению сторон. При установлении гибкого режима рабочего времени Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов (рабочего дня, недели, месяца и других).

3.9. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.10. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в следующих случаях:

- для сверхурочной работы;
- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня.

3.11. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников СШОР следующих должностей:

- заместители директора;
- главный бухгалтер.

3.12. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником СШОР, в т.ч. обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы, работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.2. Видами времени отдыха в СШОР являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3. В течение рабочего дня (смены) работнику СШОР по ледовым видам спорта предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и Работодателем.

4.4. Всем работникам СШОР предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Выходными днями в учреждении считаются:

- при пятидневной рабочей недели суббота, воскресенье;
- при шестидневной рабочей недели – согласно расписания тренировочных занятий СШОР и графика работы.

4.5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников СШОР допускается в исключительных случаях, в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию (письменному заявлению) работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день (независимо от количества отработанных часов), Работодатель предоставляет ему другой день отдыха (отгул) в любое удобное для него и согласованное с Работодателем время, при этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а предоставленный день отдыха оплате не подлежит.

4.6. Работникам СШОР предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней. Для руководителя, заместителя руководителя по учебно-воспитательной работе, тренеров-преподавателей предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 42 календарных дня.

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

При составлении графика отпусков учитываются пожелания работников и особенности производственного процесса, а также круг работников, имеющих право на предоставление очередного отпуска в удобное для них время (по их желанию).

График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника.

Продление, перенесение, разделение на части и отзыва из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случае, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

4.8. Право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по желанию работника в удобное для него время имеют следующие категории работников:

- работники в возрасте до восемнадцати лет;

- мужа в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени их непрерывной работы в СШОР;
- супруги, родители и дети, работающие в СШОР, имеют право на одновременный уход в отпуск, при этом если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы;
- один из родителей (опекун, попечитель), имеющий двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, ребенка-инвалида до достижения им возраста восемнадцати лет;
- один из родителей (опекун, попечитель) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности; при наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка;
- одинокие родители, воспитывающие ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- жены военнослужащих срочной службы, воспитывающие детей в возрасте до четырнадцати лет;
- супруги военнослужащих, которым отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих, при этом продолжительность отпуска может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих, часть отпуска, превышающая продолжительность ежегодного отпуска предоставляется без сохранения заработной платы;
- лица, работающие в СШОР по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе, при этом, если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, указанный отпуск предоставляется авансом;
- иные категории работников в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.9. Работникам СШОР, для которых установлен ненормированный рабочий день, независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня.

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику СШОР по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем. Сроки предоставления отпусков без сохранения заработной платы, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, по соглашению между работником и Работодателем могут быть увеличены. В случаях, предусмотренных законом, работодатель обязан предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы.

4.11. Служебной командировкой признается поездка работника по распоряжению директора СШОР на определенный срок в другую местность для выполнения служебного поручения вне места его работы, за счет организации с сохранением места работы, должности и среднего заработка. На период нахождения в командировке, на тренера-преподавателя или иное лицо, назначенное приказом, возлагается ответственность за жизнь и безопасность занимающихся СШОР, на протяжении всего пути следования и проведения спортивного мероприятия. В связи с возложенной ответственностью и необходимостью ежедневного осуществления контроля за занимающимися СШОР, взамен выходных дней, выпавших на срок проведения спортивного мероприя-

тия в другой местности, предоставлять работникам другие дни отдыха. Дни отдыха предоставлять по личному заявлению работника в течение одного спортивного года.

5. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

5.1. Оплата труда и премирование работников СШОР устанавливается в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной положением об оплате труда работников ГБОУ ДО НО СШОР по ЛВС, утвержденного приказом директора ГБОУ ДО НО СШОР по ЛВС от 29.09.2023 №61-од, с учётом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

5.2. Источниками выплаты заработной платы работников СШОР являются бюджетные средства и внебюджетные средства СШОР, т.е. доходы, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности СШОР.

5.3. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующим в учреждении Положением об оплате труда работников ГБОУ ДО НО СШОР по ЛВС.

Заработная плата работников СШОР состоит из:

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- повышающих коэффициентов;
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, установленных Положением об оплате труда работников ГБОУ ДО НО СШОР по ЛВС.

5.4. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни и в других случаях, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Нижегородской области и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

5.6. Работникам СШОР, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

5.7. В СШОР заработная плата выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца заработная плата выплачивается – 18 числа месяца, за вторую – 3 числа месяца, следующего за расчетным. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме путем выдачи расчетного листка извещать каждого работника СШОР о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе, денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,

причитающихся работнику. Расчетные листки выдаются каждому работнику по его требованию в день выплаты заработной платы. Форма расчетного листка составляется с учетом вышеуказанных сведений.

5.8. Заработная плата выплачивается работникам СШОР в денежной форме в валюте Российской Федерации – в рублях, путем перечисления денежных средств на лицевой карточный счет в банке за счет Работодателя.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику СШОР, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

5.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.10. Гарантии и компенсации, предоставляемые Работодателем:

5.10.1. Оплата отпуска производится Работодателем не позднее, чем за три дня до его начала.

5.10.2. При прекращении трудового договора с работником СШОР выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму.

5.10.3. В случае смерти работника СШОР заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

5.10.4. В случае изменений в оплате труда работников СШОР за ними сохраняются ранее действующие условия оплаты труда на срок 2 месяца с момента получения письменного уведомления Работодателя.

5.10.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель СШОР.

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном в статье 234 ТК РФ.

5.11.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе приостановки работы, выплатить суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ)

5.11.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА, ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. В целях обеспечения каждого работника безопасными условиями труда, соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением Работодатель:

6.1.1. обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, техникой, документацией, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- осуществлять обязательное социальное страхование Работников;
- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

6.1.2 имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

6.1.3. обязан обеспечить:

- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда.
- информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.2. Для обеспечения безопасных условий труда и охраны труда Работники:

6.2.1. обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), другие обязательные медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

6.2.2. имеют право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- получение достоверной информации от Работодателя, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Работодателя;
- обращение в профессиональные союзы, их объединения по вопросам охраны труда;

- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ними несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования);

6.3. Для всех поступающих на работу лиц, а также для Работников, переводимых на другую работу, Работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда.

6.4. В соответствии со статьей 37 Федерального закона «О пожарной безопасности» от 21.12.1994 № 69-ФЗ, Руководитель учреждения:

6.4.1. имеет право:

- создавать, реорганизовывать и ликвидировать в установленном порядке подразделения пожарной охраны, которые они содержат за счет собственных средств;

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны;

6.4.2. обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;

- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности на предприятиях, в том числе о пожарной опасности, производимой ими продукции, а также о происшедших на их территориях пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- обеспечивать создание и содержание подразделений пожарной охраны на объектах исходя из требований, установленных статьей 97 Федерального закона от 22 июля 2008 года N 123-ФЗ "Технический регламент о требованиях пожарной безопасности";
- обеспечить внедрение и непрерывное совершенствование системы управления охраной труда.

6.4.3. Руководитель учреждения осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ КАДРОВ

7.1. Работодатель содействует работникам СШОР, желающим повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

7.2. Работодатель создает необходимые условия для успешной учебы работникам СШОР, обучающимся заочно в образовательных учреждениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, а также проходящим обучение вторым профессиям, переподготовку, повышение квалификации.

7.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации: для педагогических работников - не реже одного раза в три года; для лиц, осуществляющих спортивную подготовку - не реже одного раза в четыре года; для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу - не реже одного раза в пять лет.

7.4. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд СШОР.

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

7.6. В случае направления работников для повышения квалификации, Работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивает 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).

7.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

7.8. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по

направлению СШОР, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

8. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

8.1. Сокращение работников СШОР проводится лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры для его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- ограничение приема новых работников;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри СШОР на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей, временных и сезонных работников.

8.2. При принятии решения о сокращении численности или штата работников СШОР и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом выборному представительному органу работников СШОР не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников СШОР может привести к массовому увольнению работников, Работодатель не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и выборному представительному органу работников СШОР информацию о возможном массовом увольнении.

8.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения (программы, планы) по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации СШОР, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения СШОР. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур принимаются с учетом мнения выборного представительного органа работников СШОР.

8.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест Работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- приостанавливает найм новых работников;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

8.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников СШОР Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока, выплатив ему дополнительную

компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

8.7. При сокращении численности или штата работников СШОР преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда может предоставляться работникам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшим в СШОР более 10 лет.

8.8. При сокращении численности или штата работников СШОР не допускается увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

8.9. Работодатель при сокращении численности или штата работников СШОР при наличии возможности обеспечивает переобучение высвобождаемых работников за счет средств СШОР на профессии, по которым имеются вакансии.

8.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства учреждения).

8.11. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие на основании действующего трудового законодательства.

8.12. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения.

8.13. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет (одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, 5-7, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Источниками финансирования социальных гарантий, льгот и компенсаций работникам СШОР, предусмотренных настоящим разделом Договора, являются бюджетные средства г. Нижнего Новгорода и внебюджетные средства СШОР, т.е. доходы, полученные от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности СШОР.

9.2. В случае смерти близких родственников работника СШОР родителей, мужа, жены, детей - работнику СШОР выплачивается пособие на погребение в размере до 15 000 рублей. Выплата указанного пособия производится при наличии денежных средств и по приказу руководителя СШОР, издаваемому на основании личного заявления работника и предъявления им подтверждающих документов.

9.3. В случае смерти работника СШОР членам его семьи выплачивается пособие на погребение в размере ежемесячного должностного оклада работника. Выплата указанного пособия производится при наличии денежных средств и по приказу руководителя СШОР, издаваемому на основании личного заявления совершеннолетнего члена семьи работника СШОР.

9.4. Работникам СШОР выплачиваются единовременные выплаты в следующих случаях и размерах:

- материальная помощь к отпуску до 10 000 рублей;
- в случае рождения в семье ребенка в размере до 10 000 рублей;

- в связи с юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет) в размере до 10 000 рублей;
- в связи с достижением пенсионного возраста в размере до 10 000 рублей;
- в связи с иными особыми обстоятельствами по ходатайству выборного представительного органа работников СШОР в размере до 15 000 рублей.

Единовременная выплата осуществляется при наличии денежных средств в учреждении и по приказу руководителя СШОР, издаваемому на основании личного заявления работника и предъявления им подтверждающих документов.

9.5. Работникам СШОР выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка работника при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса);

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

(часть третья в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

9.6. При ликвидации СШОР, либо сокращении численности или штата работников СШОР:

9.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией СШОР либо сокращением численности или штата работников СШОР увольняемому работнику выплачивается выходное пособие с установленным законодательством.

9.8. В отношении работников СШОР оказываются следующие меры социальной поддержки:

- бесплатное посещение детей работников в возрасте до 10 лет занятий, проводимых в СШОР на платной основе;

- предоставление подарков к Новому году, детям сотрудников, не достигших 14 лет.

Меры социальной поддержки оказываются по приказу руководителя СШОР, издаваемому на основании ходатайства выборного представительного органа работников СШОР и предъявления свидетельства о рождении ребёнка.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

10.1. Совместные обязательства Сторон:

10.1.1. Сотрудничать на принципах делового партнерства и уважения взаимных интересов.

10.1.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством Нижегородской области и настоящим коллективным договором социальных, трудовых и иных льгот работникам Учреждения, а также их семьям.

10.1.3. Участвовать в комиссиях по аттестации работников с целью объективной оценки уровня их профессиональной компетенции и творческого потенциала.

10.1.4. Выдвигать своих представителей для создания Комиссии по трудовым спорам.

10.1.5. Разрабатывать, рассматривать и принимать локальные нормативные документы, регламентирующие нормы социального, материального и трудового права работников Учреждения.

10.1.6. Условия коллективного договора, заключенного в соответствии с законодательством, являются обязательными для обеих сторон.

10.1.7. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

10.1.8. Действие настоящего договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ).

10.2. Обязательства Работодателя:

10.2.1. Создавать условия для производительного и качественного труда работников в соответствии с их специальностью (обеспечение необходимыми помещениями, оборудованием рабочих мест техническими средствами) с соблюдением санитарных и эпидемиологических норм.

10.2.2. Обеспечить трудовой коллектив учреждения материально-техническими ресурсами.

10.2.3. Согласовывать с трудовым коллективом решения по вопросам, связанным с реализацией настоящего договора и другим вопросам, касающимся социально-трудовых прав и интересов работников.

10.2.4. Знакомить трудовой коллектив работников учреждения с нормативными документами и разъяснительными письмами государственных органов по вопросам об установлении, изменении условий и размера заработной платы работников, социальной защиты.

10.3. Обязательства Работников:

10.3.1. Трудиться высокопроизводительно и эффективно.

10.3.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка СШОР, не нарушать трудовую дисциплину.

10.3.3. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, мебели.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ УСЛОВИЙ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением Договора осуществляют непосредственно Сторонами, их заключившими.

11.2. В случае невыполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. В течение срока действия настоящего Договора ни одна из Сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя по Договору обязательств.

12.2. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников СШОР в период действия настоящего Договора в СШОР соблюдаются прежние нормы, установленные настоящим Договором.

12.3. В период срока действия настоящего Договора работники СШОР предоставляют право своим представителям, избранным на Общем собрании работников СШОР договариваться с Работодателем о внесении в настоящий Договор целесообразных с точки зрения обеих Сторон изменений и дополнений, без созыва Общего собрания работников СШОР.

12.4. Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон. Изменения и дополнения Договора производятся в порядке, установленном для его заключения.

12.5. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящий Договор, оформляются в письменном виде и подписываются уполномоченными представителями Сторон.

12.6. Ход выполнения настоящего Договора рассматривается не реже одного раза в год, а также по истечению срока действия настоящего Договора. Комиссия подводит итоги выполнения условий настоящего Договора и доводит результаты его выполнения до Работодателя и Работников на Общем совместном собрании работников СШОР и представителей администрации.

12.7. Работодатель обязан:

- ознакомить с настоящим Договором, всех работников СШОР под роспись;
- при приеме работника на работу в СШОР (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, принимаемого на работу.

12.8. Работодатель обязуется в семидневный срок с момента подписания Сторонами настоящего Договора направить Договор, равно как и все последующие изменения и дополнения к нему, в Управление по труду и занятости населения Нижегородской области для уведомительной регистрации.