

Юридический адрес: 399773 Липецкая область,
г.Елец, ул.Орджоникидзе д.9

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛИПЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА
«ЛОКОМОТИВ»

на 2023-2025 год.

От работодателя
Директор



Баранов
Сергей Александрович

6-05-77

От работников



Председатель ПК

Моргачев
Олег Михайлович

6-31-62

Администрация городского округа город Елец
Комитет экономического развития
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР,
СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«07» июня 2023 г. № 23/90
Подпись _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Липецкой области «Спортивная школа олимпийского резерва «Локомотив», именуемое далее «Работодатель», в лице директора Баранова Сергея Александровича, и работники организации в лице председателя профсоюзного комитета Моргачева Олега Михайловича.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГБУ ДО ЛО «СПОР Локомотив» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий вывоза работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе работающих по совместительству.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным законом от 30 апреля 2021 г. №127-ФЗ, внесенным изменениями в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», законодательством РФ, нормативными актами Липецкой области. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный Трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, а также при смене руководителя учреждения; при реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения в течение всего срока реорганизации. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия настоящего договора на срок до трех лет; при ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в отдельных случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст. 59 Трудового кодекса РФ) – по соглашению сторон.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании на срок от 1 до 3-х месяцев. (кроме молодых специалистов)

2.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленной трудовым договором.

2.4. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, предоставлять в профсоюзный комитет проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости предоставляется не менее чем за два месяца. Стороны договаривались, что применительно к данной организации высвобождение является массовым, если сокращается 30% численности или более работников в течение 40 календарных дней.

2.5. Стороны договаривались, что помимо лиц, указанных в части второй ст. 179 ТК РФ, преимущественно право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- пропавшие без вести в результате чрезвычайных происшествий;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- работающие пенсионеры (по выслуге лет).

2.6. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. В этом случае Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

2.7. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

2.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения в соответствии с пунктом 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса либо сокращением численности или штата работников организации в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Работодатель выплачивает работнику при увольнении выходное пособие в размере среднего заработка.

В случае если трудоустройство работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, Работодатель выплачивает ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, который пришелся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению службы занятости Работодатель выплачивает работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников, средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, который пришелся на этот месяц, при условии, что в течение четырехдлительных дней со дня увольнения.

Работодатель взамен выплачивает среднего заработка за период второго и третьего месяца после расторжения договора в связи с сокращением или ликвидацией, вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка.

2.10. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

2.11. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работника по болезни или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.12. При заключении трудового договора с тренером-преподавателем работодатель руководствуется статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации и иными документами, содержащими требования и рекомендации по особенностям организации условий труда и отдыха данной категории работников.

2.13. Работодатель способствует систематическому повышению профессионального уровня работников путем организации обучения на курсах повышения квалификации и переобучения по дополнительным профессиональным программам в соответствии с требованиями федеральных и региональных нормативных документов.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. В ГБУ ДО ЛО «СПОР Локомотив» применяется следующая продолжительность рабочей недели:

- административный аппарат (директор, заместители директора), специалист по закупкам, экономист, специалист по кадрам, водитель, кладовщик
- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- тренеры-преподаватели, инструктор-методист устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю, которая конкретизируется в зависимости от должности, условий работы либо в виде продолжительности рабочего времени, составляющей 36 часов в неделю, либо в виде нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющей 18, 36 часов в неделю, либо 720 часов в год. В настоящее время это регулируется приказом Минобрнауки России от 29.12.2014 г. № 1601, (приложение №2 раздел II, раздел III) Для тренеров-преподавателей установлена норма часов за ставку, составляющая 18 часов в неделю и распределением рабочего времени в соответствии с приказом об учебной (тренировочной) нагрузке и расписанием тренировочных занятий.

Продолжительность рабочего времени составляет:

- для административного аппарата (директор, заместители директора), водитель, экономист, специалист по закупкам, специалист по кадрам, кладовщик - 8 часовой рабочей день, 40-часовая рабочая неделя для работающих на полную ставку;
- тренеры-преподаватели - 18 часов за ставку заработной платы, в зависимости от учебной нагрузки и расписания тренировочных занятий.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (тренировочная) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, спортивная, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Согласно пункту 4.1 раздела IV и пункту 5.1 раздела V приложения к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. №536 периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся, а также периоды отмены (простаивания) занятий (деятельности образовательных организаций по реализации

образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными учебными годами и ежегодными дополнительными отпусками, являющиеся рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательных учреждений и подлежит сохранению заработной платы, установленной работникам до начала указанных периодов.

Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (тренировочные) занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и коротких перерывов (перемежи) между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная (тренировочная) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 60 минут. (Приказ №634 от 3 августа 2022г.)

За работу, выполняемую работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата пропорционально фактическому объему выполненной учебно-тренировочной работы.

Объем учебной (тренировочной) нагрузки преподавателя определяется на начало календарного года (тренировочного периода), устанавливается приказом директора и оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с работником.

Объем учебной (тренировочной) нагрузки преподавателя, установленный на начало тренировочного периода (календарного года) не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде) по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по плану, графиком спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема учебной (тренировочной) нагрузки (увеличении или снижении), а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон.

Для эффективной подготовки спортсменов высокого класса может быть внедрен британский метод работы тренеров-преподавателей и иных специалистов. При британском методе работы устанавливается заработная плата осуществляется по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста в подготовке спортсмена с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени в ТБУ ДО Ю «СПОРТЛОКОМОТИВ», согласно ст.92, 94 ТК РФ, может быть установлена

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (5 часов в день, для учащихся общеобразовательных учреждений, общеобразовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебную с работой - 2,5 часа в день);
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (7 часов в день, для учащихся общеобразовательных учреждений, общеобразовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебную с работой - 4 часа в день);
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда - не более 36 часов в неделю.

- беременные женщины, один из родителей (опекун, попечитель) имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида, в возрасте до 18 лет, лица,

осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – по согласованию сторон.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего праздничному нерабочему дню, уменьшается на один час.

3.4. По желанию работника, по его письменному заявлению он может работать за пределами основного рабочего времени по совместительству внутри ТБУ ДО ЛО «СПОР Локомотив».

3.5. По желанию работника, за пределами основного рабочего времени он может работать по совместительству в других организациях.

3.6. В ТБУ ДО ЛО «СПОР Локомотив» работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (работники с ненормированным рабочим днем). Должности работников с ненормированным рабочим днем – специалист по закупкам, экономист, водитель, кладовщик.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

4.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в следующем порядке:

- письменное согласие работника;
- приказ директора школы.

4.3. Перерыв для отдыха и питания в ТБУ ДО ЛО «СПОР Локомотив» устанавливается с 13.00 до 13.48.

4.4. Ежегодно до 15 декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий календарный год. График отпусков составляется с учетом пожелания работников при условии, что это не противоречит интересам организации.

4.5. Продолжительность основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников (директор, заместители директора, тренер-преподаватель, инструктор-методист) ТБУ ДО ЛО «СПОР Локомотив» (номенклатура педагогических должностей от 21.02.2022г. №225) исчисляется в календарных днях и составляет 42 календарных дня, для работников занимающих должности специалист по закупкам, экономист, специалист по кадрам, кладовщик, водитель продолжительность основного оплачиваемого отпуска 28 календарных дней, для работников в возрасте до 18 лет – 31 календарный день. Если отпуск предоставляется работнику после достижения им возраста 18 лет, продолжительность отпуска определяется пропорционально времени, отработанному до и после наступления совершеннолетия (п.21 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 г. №1).

4.6. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.7. Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее чем за 14 календарных дней.

4.8. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если это предусмотрено ТК РФ.

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

4.10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Ниспользуемая в связи с этим часть отпуска должна быть предоставляема по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.11. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется на основании ст. 119 ТК РФ

Работникам с ненормированным рабочим днем (при необходимости эпизодически привлекаемым к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени) на основании Постановления Администрации Липецкой области от 31.12.2014 г. № 575 (в редакции от 26.03.2018 г.) и пункта 3.6 коллективного договора:

- экономист, специалист по закупкам до 7 календарных дней;
- кладовщик, водитель до 5 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника, фактически привлекавшегося в течение года, за который предоставляется отпуск, к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени на основании письменного распоряжения работодателя о привлечении указанных в настоящем абзаце лиц к выполнению трудовой функции за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени не требуется.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным в соответствии с условиями оплаты отпуска. По заявлению работника (при наличии финансовых возможностей) дополнительный отпуск можно заменить денежной компенсацией.

4.12. При увольнении работника выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска, определенной трудовым законодательством.

4.13. Работники ТБУ ДО ЛО «СПОР Лocomotive» по письменному заявлению имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст. 128 ТК РФ).

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. В ТБУ ДО ЛО «СПОР Лocomotive» устанавливается отраслевая система оплаты труда. Она основана на следующих принципах: соблюдение основных гарантий, установленных трудовым законодательством; дифференциация заработной платы, исходя из сложности, качества выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии, условий труда; применение доплат, надбавок компенсационного и стимулирующего характера, учет мнения профсоюзной организации по условиям оплаты труда. Оплата труда работников производится в соответствии с Законом Липецкой области № 182-ОЗ от 07.10.2008г. с изменениями и дополнениями «Об оплате труда работников бюджетных учреждений» и состоит из тарифной части и из компенсационных и стимулирующих выплат.

5.2. Минимальный размер оплаты труда в организации соответствует Российскому законодательству. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период

норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть ниже установленной настоящим договором минимального размера оплаты труда.

5.3. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

5.4. На основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год раздел XII, ФССП раздел VI определить следующие особенности оплаты труда тренеров-преподавателей :

- за учебную(тренировочную) работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производят пропорционально фактическим определенному объему выполненной учебной (тренировочной) работы;

- для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях, на учебно-тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства, кроме основного тренера-преподавателя допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики избранного вида спорта, а также на всех этапах спортивной подготовки привлечение иных специалистов(при условии их одновременной работы с обучающимися) в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта;

- в связи с производственной необходимостью (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иные), с письменного согласия работника, допускается проведение учебных (тренировочных) занятий по программам спортивной подготовки и совершенствования спортивного мастерства, при соблюдении разницы в уровне подготовки спортсменов не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышающей одновременно пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта с назначением выплаты компенсационного характера за увеличение объема работы;

- допускается проведение учебных (тренировочных) занятий по индивидуальным планам подготовки и совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной учебной (тренировочной) нагрузки определяется исходя из объема учебной (тренировочной) нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

5.3. В соответствии с постановлением администрации Липецкой области от 28 декабря 2022 года № 351 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений физической культуры и спорта», Приказ Минпросвещения России от 27.07.2022г. №623, Постановлением администрации Липецкой области от 12.05.2020 № 282 "О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам областных государственных учреждений образования"

в учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

Выплата устанавливается по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов (по результатам специальной оценки условий труда) производится в следующих размерах:

при подклассе условий труда 3.1 - 5% должностного оклада (тарифной ставки);

при подклассе условий труда 3.2 - 10% должностного оклада (тарифной ставки); при подклассе условий труда 3.3 - 15% должностного оклада (тарифной ставки). Выплата в соответствии с действующими результатами аттестации рабочих мест сохраняется в размерах, установленных по результатам такой аттестации.

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.1. При работе со спортсменами-инвалидами, обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в учреждении, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки по адаптивным видам спорта устанавливается выплата в размере 20% от должностного оклада, ставки заработной платы.

2.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, конкретный размер выплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3. При сверхурочной работе, а также за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оплата производится в размерах не менее, чем установленны трудовым законодательством. Конкретные размеры устанавливаются трудовым договором в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

2.4. Выплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится работникам учреждений в размере 35% часовой тарифной ставки (ставки заработной платы, должностного оклада, расчитанного за час работы) с учетом повышения за работу с вредными (или) опасными условиями труда за каждый час работы в ночное время.

5.4. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу:

1) выплаты за интенсивность, высокие результаты работы;

2) выплата за выслугу лет;

3) выплаты за наличие государственной награды - почетного звания "Заслуженный", ученой степени кандидата наук, доктора наук;

4) выплаты тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за наличие квалификационной категории;

5) выплаты тренерам-преподавателям, хореографам за подготовку каждого спортсмена высокого класса;

6) выплата водителям за классность;

7) выплата водителям за безаварийную работу;

8) выплаты молодым специалистам.

Размеры выплат определяются работодателем в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников.

5.5. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на индивидуальный счет Работника. Внеплановые авансы выдаются Работникам по их заявлению в счет заработной платы в размере не более 60% месячного заработка.

5.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.7. Выплата заработной платы за отпуск производится не позднее чем за три дня до начала отпуска.

5.8. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся Работнику от работодателя, производятся в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие выплаты должны быть произведены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требований о расчете.

5.9. Выходное пособие в размере двухнедельного заработка Работодатель выплачивает Работнику 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 актами РФ, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

- призывом Работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

- восстановлением на работе Работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

- признанием Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 статьи 83 ТК РФ);

- отказом Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

5.10. Гарантии и компенсации при исполнении государственных или общественных обязанностей определяются в соответствии с [главой 25 ТК РФ.

5.11. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением определяются в соответствии с [главой 26 ТК РФ.

5.12. Гарантии и компенсации при направлении Работника в служебную командировку определяются согласно ст.166-168 ТК РФ.

5.13. При временной нетрудоспособности Работодатель обязан выплачивать Работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законодательством.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он проводит процедуру специальной оценки условий труда и систематически информирует каждого Работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а так же о фактическом состоянии этих условий.

6.2. Работодатель своим приказом назначает ответственного за охрану труда ТБУ ДО ЛО «СШОР Локомотив» из числа своих заместителей и организует его обучение за счет средств Работодателя, обеспечивая наличие в организации комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда в соответствии со спецификой деятельности, разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.3. Работодатель согласно Приказа Госкомспорта РФ от 03.03.2004 № 190/л «Об утверждении «Табеля обеспечения спортивной одежды, обувью и инвентарем спортивной экипировкой и инвентарем, прошедшим обязательную сертификацию, согласно приказа Минздравсоцразвития от 22.06.2009 г. № 357н, приказа Минздравсоцразвития от 17.12.2010 г. № 1122н обеспечивает работников учреждения специальной одеждой, смывающими и (или) обезвреживающими средствами.

6.4. Работодатель обеспечивает условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям Федеральных законов - от 21.12.1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», от 27.12.2002 № 184-ФЗ «О техническом регулировании», от 30.03.1999 № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения», СанПиН 2.2.4.548-96 «Гигиенические требования к микроклимату производственных помещений» СанПиН 2.4.4.3172-14 «Санитарно-эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации режима работы образовательных организаций дополнительного образования», Приказом Минспорта России от 30.10.2015 г. № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации», с требованиями Федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

6.5. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников ТБУ ДО ЛО «СШОР Локомотив» в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (действующие редакции), Федеральным законом «Об образовании» в соответствии с заключением по специальной оценке условий труда.

6.6. Работодатель обеспечивает обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, проведение инструктажей по охране труда и проверке знаний требований охраны труда, и недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверке знаний по охране труда за счет собственных средств организации.

6.7. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и информирует работников об условиях и охране труда на рабочем месте, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты путем внесения этих сведений в трудовые договоры.

6.8. Работодатель за счет собственных средств организует проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

6.9. Работодатель предоставляет информацию и документы, содержащие сведения в области охраны труда всем полномочным органам для осуществления государственного контроля и надзора по вопросам соблюдения трудового законодательства, органам профсоюзного контроля, обеспечивает беспрепятственный доступ должностных лиц данных органов в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиоанальных заболеваний, выполнение

предписаний и рассмотрение представлений в установленных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами сроков.

6.10. Работодатель обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; ведет исследование и учет в установленном Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.11. Работодатель в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации, ФССП по видам спорта обязуется обеспечить финансирование обеспечения спортсменов, спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности и в соответствии с установленными законодательством нормами.

6.12. Работодатель на основании законодательства Ленинградской области обеспечивает финансирование участия спортсменов и тренеров-преподавателей в официальных физкультурных мероприятиях и спортивных мероприятиях Ленинградской области.

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

7.1. Работодатель обязуется безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также другие условия для обеспечения его деятельности.

7.2. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом Профсоюза.

7.3. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профсоюзному комитету информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществлением контроля за соблюдением настоящего Коллективного договора.

7.4. Предоставлять Профсоюзному комитету возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (до 24 мая 2025 г.). Он вступает в силу с момента подписания и действует в течение всего срока.

8.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, осуществлять реализацию их прав, основанных на коллективном договоре.

8.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.6. Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Уведомительной регистрации.