

Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
«Брянская областная спортивная школа олимпийского  
резерва  
по легкой атлетике имени В.Д.Самотесова»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
на 2023-2026 гг.

Брянская  
городская администрация  
241002, г.Брянск,  
пр-т Ленина, 35

**Зарегистрировано**

Per.№ 986

"15" 08 2023 г.

Заместитель Главы  
городской администрации

*с рекомендациями*

**От работодателя:**

Директор культуры и спорта  
ГБУ ДО БО СШОР по легкой атлетике  
атлетике имени В.Д.Самотесова  
Школьный тренер Гербин



**От работников:**

Трудовой коллектив  
ГБУ ДО БО СШОР по легкой  
им.В.Д.Самотесова  
С.И. Белова

Принят: общим собранием  
работников протокол № 2  
от «03» июля 2023г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен и целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности организации; направлен на повышение социальной защищенности работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности организации, выполнение требований законодательства о труде, регионального, территориального соглашений и настоящего коллективного договора.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются ГБУ ДО БО СШОР по легкой атлетике им.В.Д.Самотесова, в лице директора, именуемое далее «работодатель», и работники ГБУ ДО БО СШОР по легкой атлетике им.В.Д.Самотесова, в лице полномочного представителя от трудового коллектива ГБУ ДО БО СШОР по легкой атлетике им.В.Д.Самотесова.

1.2. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и размерах оплаты труда, об условиях выплаты пособий и компенсаций, о занятости, об условиях высвобождения работников, о рабочем времени и времени отдыха, о социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.3. В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие значение для работников, а также фиксируются нормативные положения, о которых в законах и нормативных правовых актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.6. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Настоящий коллективный договор заключён на 3 года, стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока договора. Данный коллективный договор сохраняет свое действие на весь период ведения переговоров до подписания нового коллективного договора.

1.10. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством и с учетом норм регионального и территориального соглашений.

1.11. Стороны настоящего коллективного договора обязуются не включать в него правила и нормы, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяются на организацию.

1.12. Работодатель обязуется не принимать локальных нормативных актов (приказов, распоряжений и т.д.), а также не устанавливать в индивидуальных трудовых договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.13. До истечения срока действия настоящий коллективный договор может быть изменен и дополнен по взаимному соглашению сторон.

1.14. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в порядке, установленном ТК для его заключения:

- сторона, являющаяся инициатором дополнений и изменений коллективного договора, обязуется направить другой стороне уведомление о начале переговоров, прилагая при этом проект вносимых дополнений и изменений и обоснование данных предложений. Сторона, получившая уведомление, в течение 7 дней обязуется начать переговоры;
- переговоры по дополнению и изменению коллективного договора осуществляются комиссией, созданной при его заключении;
- работодатель обязуется приказом определить сроки и порядок работы комиссии;
- комиссия обязуется вынести вносимые изменения и дополнения на обсуждение собрания трудового коллектива;
- внесенные дополнения и изменения после утверждения их на общем собрании работников подписываются работодателем и представителем от трудового коллектива и направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.15. Стороны договорились, что изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только при условии изменений в действующем законодательстве.

1.16. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка всех работников в течение 7 дней со дня его принятия, а также вновь принимаемых работников при приеме на работу.

## **2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Работодатель обязуется:

- в целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы организации, повышения уровня жизни работников соблюдать законы и иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия действующих соглашений и настоящего коллективного договора и трудовых договоров;
- принимать меры по недопущению ухудшения социального положения работников;
- признавать права работников и создавать условия для их участия в управлении учреждением в предусмотренных законом, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором формах;
- принимать локальные акты, издавать приказы, затрагивающие трудовые, социально-экономические права работников, в строгом соответствии ТК РФ, нормами отраслевого соглашения, коллективным договором (ст.8 ТК РФ);
- добиваться стабильного финансового положения школы;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие охране и гигиене труда;
- выплачивать в полном размере положенную работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, трудовыми договорами;
- осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- принимать меры по повышению профессионального уровня и переподготовке работников;
- не ограничивать законные права работников. Предоставлять работнику от трудового коллектива СШОР по легкой атлетике им.В.Д.Самотесова полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, другую информацию по социально-трудовым вопросам;
  - рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению сообщать письменно о принятых мерах указанным органам или их представителям;
- учитывать мнение трудового коллектива по проектам текущих и перспективных планов и программ развития и деятельности организации;
- обеспечивать в соответствии с возможностями организации работников технической документацией и средствами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей.

### 2.3. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- выполнять установленные нормы труда.

## **3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более пяти лет.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается договор на неопределенный срок.

3.2. Срочный договор может быть заключен по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Трудовой договор на работу, носящую постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, региональным, отраслевым соглашениями, данным коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставлять работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда в соответствии с действующим законодательством и данным коллективным договором.

3.4. Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст. 72,74 ТК РФ).

3.5. Тренеру гарантируется тренировочная нагрузка в объеме часов, за которые ему устанавливается ставка; при распределении тренировочной нагрузки, как правило, сохраняется её объем.

3.6. Стороны договорились, что объем тренировочной нагрузки определяется работодателем из количества часов тренировочного плана обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

3.7. Объем тренировочной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника.

3.8. Тренерам, принятым на условиях совместительства, нагрузка обеспечивается в тех случаях, если все тренеры, для которых работа является основной, обеспечены нагрузкой не меньше, чем на ставку.

3.9. Тренировочная нагрузка работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет, в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими работниками.

3.10. Распределение объема тренировочной нагрузки на новый тренировочный год осуществляется с учетом обеспеченности спортивной школы тренерскими ставками (согласно штатному расписанию, приложение №2).

3.11. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава Учреждения проводится только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть передана работнику.

3.12. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации (п.п.1.2.ст.81 ТК РФ; п.2 ст.25 «Закон о занятости населения») и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, с указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований к ним. В случае если решение о сокращении может привести к массовому увольнению работников, извещение должно быть подано не позднее трех месяцев до начала проведения соответствующих мероприятий. При введении режима неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, а также при остановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий (ч.1 ст.82 ТК РФ; п.2 ст.25 «Закон о занятости населения»).

Массовое увольнение работников — это сокращение общей численности персонала за определенный период времени. Его регулирует (ст.74, ст. 81, ст.79, ст.82 ТК РФ). Критерии массового увольнения работников ТК определяет соотношением высвобождаемых сотрудников от общего количества трудоустроенных в организации.

3.13. Стороны договорились, что при сокращении численности и штата при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдается:

- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшим в школе свыше 15 лет;
- одиноким матерям (отцы), имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.14. При сокращении контингента обучающихся, которое может повлечь сокращение численности тренеров, работодатель обязуется разработать меры по социальной защите основных работников:

- предложить работнику другую имеющуюся работу;
- предложить работнику работу на неполную нагрузку, неполное рабочее время;
- расторгнуть трудовой договор с совместителями.

3.15. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется выявить возможности внутренних перемещений работников, в первую очередь, расторгать договор с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.16. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.17. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращении численности или штата работников работник предупреждается работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

3.18. Лицам, получившим уведомление об увольнении (п. п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ), предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.19. Расторжение трудового договора без принятия указанных мер не допускается.

3.20. При улучшении финансово-экономического положения работодатель обязуется предусмотреть воссоздание рабочих мест. Их количество определять в зависимости от появившихся возможностей. При оформлении на работу преимущество отдавать ранее высвобожденным работникам.

3.21. Работодатель способствует обеспечению повышения квалификации работников школы путем профессиональной подготовки, переподготовки и заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОТПУСКА**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются администрацией с предварительным обсуждением на собрании трудового коллектива и является приложением к договору (приложение № 1).

4.2. С учетом специфики работы учреждения продолжительность недели для тренеров шесть дней с одним выходным днем (согласно расписанию занятий).

4.3. Для административных работников (директор, заместитель директора по спортивной работе, гл. бухгалтер, бухгалтер, инструктор-методист, специалист по кадрам, врач) продолжительность рабочей недели - пять дней с выходными в субботу и воскресенье.

4.4. Для обслуживающего технического персонала:

- заведующий структурным подразделением, заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, дворник, ремонтник плоскостных спортивных сооружений, администратор, гардеробщик, заведующий складом, слесарь-электрик - пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;
- сторож - работа в ночное время ст.96 ТК РФ.

4.5. Продолжительность тренировочного процесса для тренеров определяется расписанием, которое составляется администрацией. Кроме того, в расписании должны быть предусмотрены соответствующие перерывы.

4.6. Учитывая специфику работы спортивной школы, проведение мероприятий в выходные и праздничные дни, стороны договорились о возможности привлечения работников школы к работе в указанные дни с предоставлением другого дня отдыха (как правило, в каникулярное время). Привлечение к работе осуществляется на основе приказа администрации и с письменного согласия работника.

4.7. Работодатель предоставляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и работникам с ненормированным рабочим днем (зам. директору по спортивной работе, инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней (статья 348.10, статья 101, статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации).

Другим категориям работников - ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4.8. Главному бухгалтеру школы установить ненормированный рабочий день, т.к. он при необходимости привлекается к выполнению своих трудовых функций за пределами установленного для него рабочего времени согласно ст.101 ТК. Учитывая то, что работа при режиме ненормированного рабочего дня производится без дополнительной платы, формами компенсации будет являться предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска. Согласно ст. 119 ТК РФ установить продолжительность такого отпуска 8 календарных дней.

4.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утвержденным работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется с учетом пожелания работников.

4.10. По согласованию между работником и работодателем работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам.

4.11. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, и другим категориям лиц, осуществляющих уход за детьми, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 14 календарных дней. Данный отпуск предоставляется в период каникул на основании заявления работника по согласованию с работодателем. Он может присоединяться к основному отпуску или предоставляться отдельно по согласованию между работником и работодателем.

4.12. Тренерам предоставляется право на длительный отпуск сроком до 3 (трех) месяцев не реже чем через каждые 4 (четыре) года непрерывной работы тренера со спортсменами высокого класса – членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки.

4.13. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы работающим пенсионерам по возрасту - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам - 60 календарных дней в году.

4.14. Кроме основных отпусков, стороны договорились предоставлять оплачиваемые социальные отпуска, связанные с семейными обстоятельствами, которые финансируются из средств предусмотренных в рамках финансового обеспечения государственного задания на оказание государственных услуг или иной приносящий доход деятельности:

- в связи с регистрацией брака – 3 календарных дня;
- в связи с рождением ребенка – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников - 3 календарных дня;
- в связи с юбилеем, если он приходится на рабочий день (50, 55, 60, 65 лет - для женщин; 50, 55, 60, 65, 70 лет - для мужчин) -1 календарный день;
- в связи с празднованием свадьбы детей - 3 календарных дня;
- для проводов детей работников на военную службу - 3 календарных дня;
- для ухода за неожиданно заболевшими близкими родственниками - 3 календарных дня;
- для ликвидации аварии в доме - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня.

Данные отпуска предоставляются по соответствующим заявлениям работников учреждения.

4.15. Предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска, которые финансируются из средств предусмотренных в рамках финансового обеспечения государственного задания на оказание государственных услуг или иной приносящий доход деятельности:

- матерям, имеющих детей до 12 лет, - 1 сентября;
- за работу без больничных листов в течение года - три рабочих дня;
- работникам, совмещающим работу с обучением и высших учебных заведениях профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, - в каникулярные периоды по заявлению работника по 1 оплачиваемому рабочему дню для подготовки к сессиям.

4.16. Эти дополнительные отпуска должны быть использованы непосредственно в течение текущего календарного года. Компенсация за данные отпуска в случае их не использования не выплачивается.

## **5.ОПЛАТА ТРУДА ГАРАНТИЙНЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ**

5.1. Оплата труда работников школы производится на основании Закона Брянской области от 29 декабря 2014г. №89-З «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Брянской области», в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Брянской области от 29.01.2016г. №38-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта Брянской области», Положением об оплате труда работников ГБУ ДО БО СШОР по легкой атлетике им.В.Д.Самотесова.

5.2. Заработная плата работника спортивной школы состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц, 5 и 20 числа каждого месяца.

5.4. Для обеспечения своевременного и полного финансирования, предусмотренного на гарантированную оплату труда, работодатель обращается в департамент физической культуры и спорта Брянской области.

5.5. Работодатель обязан сохранить место работы и заработную плату спортсменам и тренерам, направленным на ТС и соревнования, так как согласно трудовому договору их деятельность носит разъездной характер.

5.6. Внеплановый аванс выдается работникам по их заявлению в счет заработной платы не более месячного заработка.

5.7. Отпускные выплачиваются не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок по письменному заявлению работника, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 недели (ст. 124 ТК РФ).

5.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простоя по вине работодателя.

5.10. Заработная плата в связи с нерабочими, праздничными днями не уменьшается.

5.11. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с учетом процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации, от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (ст.236 ТК).

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения (ст.133ТК).

Повышение уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. (отред. ст.134ТК)

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы в связи с несвоевременным финансированием работодатель обязан поставить письменно в известность о невыплаченной заработной плате учредителя, о необходимости перечисления дополнительных средств с учетом индексации за ее задержку.

5.13. Оплата за замещение тренера продолжительностью до двух месяцев осуществляется на условиях почасовой оплаты приказом администрации. Замещение свыше двух месяцев осуществляется на основании приказа работодателя с внесением корректив в тарификацию.

5.14. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска.

5.15. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.16. Работодатель обязан регулярно информировать коллектив о направлениях расходования средств, поступающих из бюджета, из доходов от платных услуг и др.

5.17. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяется локальным нормативным правовым актом учреждения. Решение об оказании материальной помощи принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника.

5.18. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности определяются ст. 183 ТК РФ.

5.19. Предусматриваются доплаты за совмещение профессий, должностей, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников, - в пределах экономии средств на оплату труда.

## **6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

6.1. Работодатель обязуется обеспечивать здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями действующего законодательства, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.2 Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателем осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции( работ, услуг). (приложение № 5).

6.3. Работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, фактическом состоянии этих условий.

6.4. Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения специальной, индивидуальной и коллективной защиты. Организует обучение и назначает ответственных за охрану труда, проведение соответствующих инструктажей с работниками по охране труда, разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для всех категорий работников.

6.5. Работодатель организует контроль за состоянием условий и охраны труда в спортивной школе.

6.6. Регулярно рассматривает вопросы по выполнению соглашения по охране труда и информирует работников о принимаемых мерах в этой области.

6.7. Комиссия и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причиненного здоровью человека.

6.8. Гарантии прав деятельности уполномоченного по охране труда предоставляются в соответствии со ст. 16 Закона Брянской области «Об охране труда в Брянской области».

6.9. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда: обеспечивает его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счет средств организации.

6.10. Работодатель обеспечивает прохождение уполномоченным по охране труда соответствующего обучения.

6.11. Работодатель обеспечивает:

- плановую диспансеризацию;
- периодических медосмотров.

6.12. Работодатель обеспечивает:

- спец. одеждой и необходимым инвентарем: уборщика служебных помещений, медицинского работника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений, дворника, ремонтника плоскостных спортивных сооружений, гардеробщика, заведующего складом, слесаря-электрика.
- комплектование аптечки скорой помощи;

- организацию занятий по безопасности занимающихся;
  - обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеванием.
  - расследование несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, принятию мер по их предупреждению.
- 6.13. Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе проведение специальной оценки условий труда в соответствии законодательством Российской Федерации.
- ознакомление работников с результатами проведения СОУТ на их рабочих местах;
  - размещение на своем официальном сайте в сети «Интернет» сводных данных о результатах проведения СОУТ в части условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась СОУТ.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

7.1. Работникам учреждения предоставляются гарантии при направлении в служебные командировки: сохранение места работы, должности, заработка. Возмещение расходов, связанных с командировкой (ст. 167 ТК РФ), финансируется из бюджетных средств.

7.2. Гарантии также предоставляются при выполнении государственных и общественных обязанностей: освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время.

7.3. Обязательства работодателя по социальной защите работников - обеспечивать информирование о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения, правильность применения списка работ, профессий, должностей и показателей, по которым назначаются льготные пенсии.

7.4. Оказывает, исходя из материальных возможностей учреждения, материальную помощь:

- инвалидам, больным работникам в случае длительной болезни;
- работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;
- при рождении ребёнка;
- при регистрации брака;
- при юбилее;
- на погребение близких родственников;
- на похороны неработающих пенсионеров по старости, проработавших 20 и более лет при выходе на пенсию (выдаётся ближайшим родственникам);

Указанные выплаты производятся в пределах имеющихся средств, до 4000 руб. (четыре тысячи) за счёт экономии фонда оплаты и труда. Размеры материальной помощи определяются приказом работодателем.

7.5. Работодатель обязуется по итогам работы за год, выполнение ответственных работ и другое, устанавливать премирование работников. Премирование осуществляется в пределах экономии средств на оплату труда, распределяется работодателем СШОР и закрепляется приказом по учреждению.

7.6. Работодатель обязуется поощрять работников, добросовестно выполняющих свои обязанности: объявлять благодарность, награждать ценным подарком, почетной грамотой. Представлять за особые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (ст. 191 ТК РФ), ведомственным и отраслевым наградам и почетным званиям.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1. Стороны договорились, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, созданная при подготовке и заключении коллективного договора. Срок работы комиссии - до истечения срока действия настоящего коллективного договора.
- 8.2. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора по плану своей работы не реже чем 2 раза в год, а также на основании фактов письменных обращении работодателем отдельных работников. Итоги исполнения обязательств по коллективному договору подводятся на собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год. С информацией выступают обе стороны его подписавшие: директор (заместитель директора) и председатель от трудового коллектива.
- 8.3. В период действия комиссии изменения в ее составе при необходимости могут вноситься по представлению соответствующей стороны.
- 8.4. Стороны коллективного договора в лице уполномоченных лиц за исполнением взаимных обязательств несут ответственность в соответствии с законодательством.
- 8.5. После подписания коллективного договора стороны обязуются в семидневный срок провести его уведомительную регистрацию в органе по труду.

От работников:

Представитель трудового  
коллектива ГБУ ДО БО СШОР

легкой атлетике  
им. В.Д. Самотесова



И. Белова

2023г.

От работодателя:

Директор ГБУ ДО

легкой атлетике

им. В.Д. Самотесова



Ю.Н. Трубин

2023г.