

Первичная профсоюзная организация  
ГАУ НСО «СШОР по биатлону»  
Председатель В.И. Шелеметев



ГАУ НСО «СШОР по биатлону»  
Директор А.П. Никифоров



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с 01.08. 2022 по 01.08.2025 год

Утверждён на собрании работников  
Государственного автономного учреждения Новосибирской области  
«Спортивная школа олимпийского резерва по биатлону»

Протокол № 01 от 18 июля 2022 года



## Содержание и структура:

- Раздел 1. Общие положения
- Раздел 2. Обязательства представителей сторон
- Раздел 3. Первичная профсоюзная организация (ППО)
- Раздел 4. Гарантии для членов Профсоюза – работников учреждения
- Раздел 5. Трудовые отношения
- Раздел 6. Режим труда и отдыха
- Раздел 7. Оплата труда
- Раздел 8. Охрана труда
- Раздел 9. Трудовые гарантии, льготы и компенсации
- Раздел 10. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников
- Раздел 11. Высвобождение работников, содействие их трудоустройству и закрепление профессиональных кадров
- Раздел 12. Контроль за выполнением коллективного договора

### Раздел 1.

#### Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем ГАУ НСО «СШОР по биатлону» в лице директора А.П. Никифорова и работниками ГАУ НСО «СШОР по биатлону», представителем – председателем первичной профсоюзной организации – В.И. Шелеметевым (далее - стороны). Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников; установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, создания более благоприятных условий труда.

Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018), Федеральным законом от 04.11.2007 года N 329-ФЗ "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 «Об образовании», Федеральным законом от 12.01.1996 года № 10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантии деятельности». Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУ НСО «СШОР по биатлону».

Первичная профсоюзная организация ГАУ НСО «СШОР по биатлону» (ППО) представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников данного работодателя, являющихся членами соответствующего профсоюза, при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (Статья 30. ТК РФ). Представление интересов работников первичными профсоюзными организациями (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

1.1. Стороны договорились, что председатель ППО В.И. Шелеметев, выступающий в качестве полномочного представителя коллектива учреждения, участвует в ведении переговоров по решению социально-экономических проблем (оплаты труда, найма, увольнения и др.), по вопросам изменения статуса учреждения, а также в принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, к которым относятся:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о системе оплаты труда работников учреждения;

- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда;
- график отпусков;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- тарификационный список тренерского состава;
- соглашение по охране труда;
- положение об организации работы по охране труда и обеспечению безопасности тренировочного процесса в учреждении;
- планы работы по охране труда в учреждении;
- перечни профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими моющими и обезвреживающими средствами.

1.2. Настоящий договор вступает в силу с 01 октября 2021 года и действует до 01 октября 2024 года.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **Раздел 2.**

### **Обязательства представителей сторон**

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

2.1. Работодатель учреждения:

2.1.1. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускает вмешательства представителей работодателей в деятельность профсоюзной организации.

2.1.2. Безвозмездно предоставляет выборным органам первичной профсоюзной организации, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

2.1.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля над соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза); для осуществления контроля над соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективного договора.

2.1.4. Обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление финансовых средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

*(смотри П.4.6.4)*

2.1.5. Содействует профсоюзному органу в использовании отраслевых и местных СМИ для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза.

2.1.6. Предоставляет Профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам.

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

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

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

2.1.10. Организует систематическую работу по повышению квалификации и профессиональной переподготовке работников учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации.

2.1.12 Предоставляет первичной профсоюзной организации, по ее запросам, информацию о численности и составе работников, системах

оплаты труда, размерах средней заработной платы и иных показателях заработной платы. Предоставляет сведения об объеме задолженности по выплате заработной платы, информацию об условиях работы и охране труда, планировании и проведении мероприятий по сокращению численности работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

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

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

2.1.15. Гарантирует участие в работе квалификационной комиссии учреждения при аттестации тренерского состава, (других работников) на соответствие второй квалификационной категории.

### Раздел 3.

#### Первичная профсоюзная организация (ППО)

Профсоюз обязуется:

3.1. Всемерно содействовать реализации Коллективного договора, Отраслевого Соглашения по государственным автономным учреждениям, подведомственным Министерству физической культуры и спорта Новосибирской области.

3.2. Проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов по социально-экономическим и социально-трудовым вопросам.

3.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников и членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать юридическую помощь членам Профсоюза.

3.4. Содействовать обучению и профессиональному росту работников отрасли, в том числе вопросам социального партнерства в сфере труда.

Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

3.5. Осуществлять контроль над соблюдением социальных гарантий работников в вопросах оплаты труда, обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

3.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения организации и работников учреждения.

3.7. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования работников учреждения о деятельности сторон (администрации и ППО) по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников.

3.8. Способствовать реализации подтверждения соответствия работ (услуг) в форме добровольной сертификации по формированию без барьерной среды на объектах спорта для инвалидов и маломобильных групп населения.

3.9. Принимать участие в комиссии по проведению специальной оценки условий труда в организации.

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

(Профсоюз осуществляет контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в учреждениях и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.



Работодатели учреждений обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде Профсоюз создает собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми Профсоюзом.)

#### **Раздел 4.**

#### **Гарантии для членов Профсоюза – работников учреждения**

4.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», настоящим Соглашением, иными нормативными правовыми актами.

4.2. Профсоюз представляет, и защищают права, и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых, и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке, организуют и проводят в соответствии с федеральным законом забастовки, собрания, митинги, уличные шествия, демонстрации, пикетирование и другие коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников.

4.3. Проекты нормативно-правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права работников отрасли, рассматриваются учреждением с учетом мнения Профсоюза.

4.4. Профсоюз предлагает меры по социальной защите работников и членов профсоюзов, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации

организации, осуществляет профсоюзный контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости.

4.5. Ликвидация автономного учреждения, его подразделений, изменение формы собственности или организационно-правовой формы организации, полное или частичное приостановление производства (работы), влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, могут осуществляться только после предварительного уведомления (не менее чем за три месяца) Профсоюза и проведения с ним переговоров о соблюдении прав и интересов работников и членов Профсоюза.

4.6. Работодатель учреждения:

4.6.1. Соблюдает права Профсоюза, всемерно содействует его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускает вмешательства представителей работодателей в деятельность профсоюзных организаций.

4.6.2. Безвозмездно предоставляют выборным органам первичной профсоюзной организации, объединяющих их работников, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

4.6.3. Обеспечивает беспрепятственный допуск в организации представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда Профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, а также - представителям профсоюзных органов, в которых работают члены Профсоюза, для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективного договора и соглашений и предоставленных профсоюзам законодательством Российской Федерации прав.

4.6.4. Обеспечивает, при наличии письменных заявлений работников, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату. Работодатели не имеют права задерживать перечисление указанных средств.

4.6.5. Содействует в использовании отраслевых и местных СМИ для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза.

4.6.6. Предоставляют Профсоюзу информацию по социально-трудовым вопросам.

4.6.7. Выплачивает доплату неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации в размере, определяемом коллективным договором, но не менее чем в размере 50 процентов от его заработной платы при условии численности членов Профсоюза более 50 процентов от численности организации.

4.6.8. Стороны признают следующие гарантии для членов Профсоюза - работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

4.6.9. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п. 2 (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя); п. 3 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации) части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.6.10. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзной организации, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено

коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

4.6.11. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюзом по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации - участники совместных с работодателем комиссий освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

4.6.12. Члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

4.6.13. Стороны признают следующие дополнительные гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, освобожденных от производственной деятельности (работы):

4.6.14. Работнику, освобожденному от работы в организации в связи с избранием его на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее также - освобожденный профсоюзный работник), после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется.

4.6.15. Время работы освобожденного профсоюзного работника на выборной должности в выборном органе первичной профсоюзной организации засчитывается в его общий и специальный трудовой стаж.

4.6.16. Освобожденные профсоюзные работники обладают такими же трудовыми правами, гарантиями и льготами, как и работники организации.

4.6.17. Увольнение по инициативе администрации лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, допускается в соответствии с условиями статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6.18. Работодатель учреждения обязуется обеспечить финансирование по обеспечению спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

4.6.19. Спортсменам, тренерам (тренерам-преподавателям) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней.

4.6.20. Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка. Производить доплату в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем.

4.6.21. Не включение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие спортсмена в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.

4.6.22. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам и тренерам, в том числе:

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;
- о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;
- о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;
- о предоставлении питания за счет работодателя;
- о социально-бытовом обслуживании;
- об обеспечении спортсмена, тренера и членов их семей жилым помещением на период действия трудового договора;
- о компенсации транспортных расходов;
- о дополнительном медицинском обслуживании;
- о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;
- о дополнительном пенсионном страховании.

## **Раздел V. Трудовые отношения**

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

5.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем учреждения регулируются законодательством Российской Федерации, коллективным и трудовыми договорами.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовой договор с работниками учреждений заключается как на определенный, так и на неопределенный срок.

5.2. Профсоюз осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам в учреждениях и имеет право требовать устранения выявленных нарушений. Работодатель учреждения обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

Для осуществления профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде Профсоюз создает собственные инспекции труда, которые наделяются полномочиями, предусмотренными положениями, утверждаемыми Профсоюзом.

### **Особенности регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров**

5.3. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в спортивных соревнованиях.

5.4. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, рекомендуемыми условиями для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);

- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования.

5.5. В трудовом договоре со спортсменом, с тренером помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, могут предусматриваться дополнительные условия:

- о согласии спортсмена, тренера на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую



спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации - также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

- об обязанности спортсмена, тренера использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

- об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;

- об обязанности спортсмена, тренера предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных статьей 348.12 ТК РФ;

- о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 348.12 ТК РФ, и о размере указанной выплаты.

5.6. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Соглашением, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего (трудового) распорядка и локальными актами, действующими в организации, регламентирующими трудовые отношения.

5.7. Работодатели обязаны как при приеме на работу, так и в период действия трудового договора знакомить спортсменов, тренеров под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со

спонсорами (партнерами), с рекламоделателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров. Знакомить спортсменов, тренеров с указанными нормами, правилами, положениями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта.

5.8. В случаях, когда работодатель не имеет возможности обеспечить участие спортсмена в спортивных соревнованиях, допускается по согласованию между работодателями временный перевод спортсмена с его письменного согласия к другому работодателю на срок, не превышающий одного года.

Работодатель по месту временной работы не имеет права переводить спортсмена к другому работодателю.

5.9. Работодатели обязаны по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации, Новосибирской области для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и во всероссийских и международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

На время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Новосибирской области, Российской Федерации и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

5.10. Спортсмен, тренер имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

5.11. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей (опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра (обследования), порядок проведения которого определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

5.12. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме

и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.13. Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям.

5.14. Помимо оснований, предусмотренных ст. 77 ТК РФ и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть:

- 1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- 2) нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

## **Раздел 6. Режим труда и отдыха**

6.1. Режим рабочего времени в учреждениях определяется правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

6.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.3. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации. Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании трудового договора, коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 36 часов в неделю - при отнесении условий труда работника к вредным третьей степени - 3.3;
- 35 часов в неделю - при отнесении условий труда работника к вредным четвертой степени - 3.4;
- 34 часов в неделю - при отнесении условий труда работника к опасным - 4 класса.

6.4. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

6.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника.

6.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

6.8. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в порядке очередности, установленной графиком отпусков.

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен для исполнения работодателем и работником.

6.9. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

6.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 Трудового кодекса РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная, в связи с отзывом, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

6.13. Спортсменам и тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней.

6.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка и который не может быть менее трех календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором и коллективным договором с учетом результатов специальной оценки условий труда:

- 7 календарных дней - при отнесении условий труда работника к вредным второй степени - 3.2;
- 8 календарных дней - при отнесении условий труда работника к вредным третьей степени - 3.3;
- 9 календарных дней - при отнесении условий труда работника к вредным четвертой степени - 3.4;

- 10 календарных дней - при отнесении условий труда работника к опасным - 4 класса.

6.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

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

6.18. Конкретная продолжительность рабочего времени тренерских кадров устанавливается с учетом норм часов тренерской работы, установленных за ставку (оклад) заработной платы, объемов тренерской нагрузки согласно Программы спортивной подготовке по виду спорта «биатлон», выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них внутренним трудовым распорядком и Уставом.

6.19. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использование рабочего времени тренера. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях: по соглашению между работником и работодателем, по просьбе беременной женщины, а также - лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключение.

6.20. Привлечение работников учреждений к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей



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

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

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

6.23. Предоставление тренерам ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпусков осуществляется, как правило, по окончании спортивного сезона в летний период.

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

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

6.26. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа профсоюзной организации. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы,

приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

6.27. Ежегодный отпуск может быть перенесен на другой срок по соглашению между работодателем и работником в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам работник имеет преимущество в выборе новой даты начала отпуска, исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

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

6.29. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя его заместителей, главного бухгалтера и не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня.

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

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

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

- при рождении ребенка в семье до 5 дней;

- в связи с переездом на новое место жительства до 3 дней;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- участникам Великой Отечественной войны - 35 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы - до 14 дней;
- работающим инвалидам до 60 дней;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации до 5 дней и членам профкома до 2 дней;

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

6.34. Административно-хозяйственный персонал работает по пятидневной рабочей неделе. Тренерский состав по шестидневной рабочей неделе, если нагрузка более 18 часов. в неделю.

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

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

## VII. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

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

- обеспечения минимального размера заработной платы, установленного федеральным законом, или минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Новосибирской области (в случае его заключения), с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлениях от 7 декабря 2017 № 38-П, от 11 апреля 2019 № 17-П и от 16 декабря 2019 № 40-П.;

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок

заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения условий для повышения размера заработной платы работникам учреждений и предоставления иных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- Положением об оплате труда ГАУ НСО «СШОР по биатлону»;

- Положением о стимулирующем фонде учреждения с учетом размеров премий для всех категорий работников, в том числе, для руководителя учреждения, выплат стимулирующего характера на основе критериев, измеряемых качественными и количественными показателями.

7.3. На тренерский состав на текущий год составляются и утверждаются тарификационные списки.

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

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

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

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

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

7.6. Выполнение тренерской работы характеризуется:

- наличием установленных норм времени только для выполнения тренерской работы;
- выполнение другой части тренерской работы работниками осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов;
- нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих тренерскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые занятия (тренировочные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым тренировочным занятием, установленные для занимающихся;
- конкретная продолжительность тренировочных занятий, а также перерывов между ними предусматривается с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке, выполнение тренерской работы регулируется расписанием занятий;
- работодатель имеет право использовать в тренерской работе бригадный метод работы. Тренерским составом допускается передача спортсменов в тренировочные группы 4-5 года обучения, группы совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства. По результатам выступлений спортсменов может производиться доплата передавшему

тренеру спортсмена 15% должностного оклада (ставки заработной платы) в течение 2-х лет при наличии стимулирующего фонда;

- оплата труда тренерских и методических кадров работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, истекли сроки действия квалификационной категории, производится оплата с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

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

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

7.9. Производить надбавку работникам за осуществление тренировочной деятельности с группами адаптивного спорта 20 % от должностного оклада (ставки заработной платы).

Стороны договорились:

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

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

7.12. Осуществлять выплату заработной платы дважды в месяц – 21 и 6 числа каждого месяца.

## **VIII**

### **Охрана труда**

8.1. Стороны Коллективного договора строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным

направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

## 8.2. Работодатель учреждения обязан

### 8.2.1. Обеспечивать:

а) представление информации и документов, необходимых для осуществления органами государственного надзора и/или профсоюзного контроля своих полномочий,

б) выполнение представлений органов государственного надзора и/или профсоюзного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

8.2.2. Разрабатывать и утверждать по согласованию с профсоюзными организациями инструкции по охране труда для работников.

8.2.3. Обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

8.2.4. Запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда.

8.2.5. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных



медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.2.6. Установить и обеспечить по согласованию с профсоюзной организацией нормы бесплатной выдачи работникам лечебно-профилактического питания, специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

8.2.7. Обеспечить проведение в установленные сроки специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.2.8. Участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзной организацией в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за вредные и (или) опасные условия труда.

8.2.9. Обеспечить порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев в соответствии со статьей 229 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.2.10. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюзной организации по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также обеспечить освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда.

8.2.11. Повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, предусмотрев доплату к должностным окладам в соответствии с коллективным договором.

8.2.12. Обеспечить введение должности специалиста по охране труда при численности работников организации отрасли более 10 человек либо привлечение специалиста (организации), оказывающего услуги в области охраны труда.

8.2.13. Внедрять систему управления охраной труда, построенную на передовых международных и отечественных принципах.

8.2.14. Предусмотреть возможность создания медицинских пунктов для лечебно-профилактического и медицинского обслуживания работников в организации отрасли, с выделением необходимых денежных средств для их содержания и для приобретения медицинского оборудования, инструмента, материалов, медикаментов.

8.2.15. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по исключению женского труда на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- в случае необходимости выделять рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

8.2.16. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда; вправе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

8.2.17. Обеспечить условия и охрану труда инвалидов. Обеспечить квоту для приема на работу инвалидов не менее трех процентов к среднесписочной численности работников, при численности работников организации отрасли более 35 человек.

8.2.18. Обеспечить поддержку деятельности отраслевых советов ветеранов в наставнической деятельности по адаптации молодых специалистов.

8.3. Профсоюз обязуется:

8.3.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

8.3.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждениях.

8.3.3. Создать правовую и техническую инспекцию труда в соответствии со структурой отраслевой службы охраны труда и организовать обучение инспекторов не реже чем один раз в три года.

8.3.4. Организовать с профсоюзным органом на местах, в рамках социального партнерства:

1) контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателем своих обязанностей в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации.

2) формирование и организация деятельности совместных комиссий по охране труда в учреждении, обеспечение уполномоченных лиц и членов комиссий правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда.

3) проведение контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности в пределах своей компетенции.

4) контроль за расходованием средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

8.3.5. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда в пределах своей компетенции.

8.3.6. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

8.3.7.. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюз, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п. 3 и 4 статьи 20 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, профсоюзные инспекторы по охране труда вправе требовать от работодателя, органа управления учреждения, должностного лица приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель, должностное лицо обязаны в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзу о результатах его рассмотрения и о принятых мерах, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации и представителей администрации работодателя либо представителей уполномоченных на то государственных органов.

## **Раздел IX.**

### **Трудовые гарантии, льготы и компенсации**

9.1. Трудовые гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам учреждения на основании законодательства Российской Федерации.

9.2. Работодатель в соответствии с Федеральным законом от 03.11.2006 г. № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяют направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на материальную помощь работникам учреждений.

Работодатель может:

- ежеквартально перечислять средства профсоюзным организациям на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работ в размерах, определяемых коллективным договором - 50000,0(пятьдесят тысяч) рублей;
- включать в коллективный договор положения, предусматривающие выделение дополнительных финансовых средств для работников на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;
- предоставлять на льготных условиях путевки на санаторно-курортное лечение работникам организации отрасли на основании списков, согласованных с органом первичной профсоюзной организации;
- устанавливать единовременные денежные выплаты работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством Российской Федерации в случаях:
  - при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы;
  - при установлении инвалидности II группы;
  - при установлении инвалидности III группы;
  - при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев;
  - при получении профессионального заболевания;
  - производить полное возмещение близким родственникам расходов на погребение сверх установленных законодательством Российской Федерации в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с

производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие полученного им трудового увечья либо профессионального заболевания;

- выплачивать молодым специалистам при трудоустройстве единовременное пособие в размере до 3 должностных окладов.

### **Гарантии, льготы и компенсации спортсменам и тренерам**

9.3. Работодатель учреждения обязуется обеспечить финансирование обеспечения спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

9.4. Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективными договорами, локальными нормативными актами, трудовыми договорами, но не менее четырех календарных дней.

Работодатель обязан в период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем.

9.5. Не включение работодателем спортсмена в заявку на участие в спортивном соревновании, в том числе в связи с тем, что спортсмен не отвечает требованиям, установленным организатором спортивного соревнования, не является основанием для снижения заработной платы спортсмена. В указанных случаях работодатель обязан обеспечить участие

спортсмена в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям.

9.6. Коллективным договором, локальными нормативными актами, трудовыми договорами могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях спортсменам и тренерам, в том числе:

- о проведении восстановительных мероприятий в целях улучшения здоровья спортсмена;
- о гарантиях спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;
- о размерах и порядке выплаты дополнительных компенсаций в связи с переездом на работу в другую местность;
- о предоставлении питания за счет работодателя;
- о социально-бытовом обслуживании;
- - о компенсации транспортных расходов;
- о дополнительном медицинском обслуживании;
- о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;
- об оплате работодателем обучения спортсмена в образовательных учреждениях;
- о дополнительном пенсионном страховании.

## **Раздел 10.**

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

Стороны пришли к соглашению в том, что: Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения:

10.1. Организует профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников и по согласованию с профкомом определяет формы этих мероприятий с учётом перспектив развития учреждения.

10.2. Обеспечивает своевременную и качественную аттестацию кадров учреждения.

10.3. Предоставляет возможность работникам проходить переаттестацию досрочно.

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

10.5. Повышать квалификацию тренерских и методических кадров не реже, чем один раз в три года.

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

10.7. Организовывать в учреждении комиссию по проведению аттестации тренеров на II квалификационную категорию и других работников учреждения.

## **Раздел 11.**

### **Высвобождение работников, содействие их трудоустройству и закрепление профессиональных кадров**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель:

11.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, трудоустройству выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказывает эффективную помощь из числа



молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу учреждения по эффективному использованию кадровых ресурсов.

11.1.2. Анализирует кадровый состав и потребность в кадрах.

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

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

11.1.5. Предоставляет работникам, получившим уведомление об увольнении в соответствии (статья 81 ТК РФ).

11.1.6. При расторжении трудового договора в связи с сокращением численности работников руководствуется ( статьи 179 ТК РФ) и при равных основаниях преимущественное право на работу отдает членам профсоюза, семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника), одиноким матерям, воспитывающим детей до 16 лет, родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет, работникам, награжденным государственными наградами, не освобожденному председателю профкома, молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года, работникам, имеющим большой стаж работы, которым до пенсии осталось менее 5 лет.

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

11.1.8. Предоставляет высвобожденным работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема при появлении вакансии.

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

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

11.1.11. Предоставляет тренерским кадрам право выбирать методики и формы работы, не допускающие физической и психологической перегрузки занимающихся в соответствии с валеологическими требованиями и Федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта «биатлон».

## **Раздел 12.**

### **Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.