

Директор  
ГБУ ДО РО «СШОР № 9»  
А.В. Новиков  
«13» 2023 г.



Председатель Совета трудового коллектива  
ГБУ ДО РО «СШОР № 9»  
А.В. Тютюнников  
«13» 01 2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования Ростовской области  
«Спортивная школа олимпийского резерва № 9»  
(ИНН 6140015872)  
на 13.01.2023-12.01.2026

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Регистрационный № 18822/23-232.  
от 03.03.2023

## **1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования Ростовской области «Спортивная школа олимпийского резерва № 9» (далее по тексту – ГБУ ДО РО «СШОР № 9») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего договора являются работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя директора ГБУ ДО РО «СШОР № 9» и работники в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя председателя Совета трудового коллектива ГБУ ДО РО «СШОР № 9».

1.3. В Договоре используются следующие понятия:

«Работодатель» - ГБУ ДО РО «СШОР № 9»;

«Работник» - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ.

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

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников ГБУ ДО РО «СШОР № 9».

1.5. Изменения и дополнения к настоящему Договору разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников: совета трудового коллектива ГБУ ДО РО «СШОР № 9».

1.6. Официальным представителем Работодателя является директор ГБУ ДО РО «СШОР № 9».

1.7. Представительным органом работников ГБУ ДО РО «СШОР №9» является Совет трудового коллектива ГБУ ДО РО «СШОР № 9» (СТК).

## **2. Трудовые отношения и обеспечение занятости**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников и Работодателя устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом ГБУ ДО РО «СШОР № 9» и регулируются трудовым договором, заключаемым на неопределенный срок (бессрочным) и на определенный срок не более 5 лет (срочным) (часть 1 статьи 58 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме. Изменение условий трудового договора оформляется дополнительным соглашением сторон, являющимся неотъемлемой частью трудового договора.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника ГБУ ДО РО «СШОР № 9» по сравнению с действующим законодательством РФ, Ростовской области и настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель обязуется не привлекать внешних совместителей при неполной занятости штатных работников соответствующей квалификации.

2.5. Работодатель обязуется ознакомить работника, поступающего в ГБУ ДО РО «СШОР № 9», с Уставом ГБУ ДО РО «СШОР № 9», настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями, под подпись.

2.6. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

2.7. Стороны договорились, что работник вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию со дня, указанного в заявлении помимо условий, установленных ст. 80 ТК РФ, также в случаях: болезни близких родственников, препятствующей продолжению работы и подтверждаемой соответствующими документами (близкими родственниками считаются: супруг (супруга), дети и родители, находящиеся на иждивении работника); переезда жены или мужа на работу в другую местность.

2.8. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять в Совет трудового коллектива информацию о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что применительно к ГБУ ДО РО «СШОР № 9» высвобождение является массовым, если сокращается 20 или более работников в течение 30 календарных дней или более 7% общей численности работников структурных подразделений ГБУ ДО РО «СШОР № 9».

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штатов работники учреждения должны быть предупреждены работодателем персонально и под подпись не менее, чем за 2 месяца до увольнения (ч. 2 ст. 180 ТК РФ).

2.9. Работникам, увольняемым по сокращению численности или штата, предлагается любая имеющаяся в ГБУ ДО РО «СШОР № 9» работа.

2.10. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, помимо указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ, имеют лица:

- предпенсионного возраста (период в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначенную досрочно);

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы и другие лица, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;

- в семье которых, один из супругов имеет статус безработного.

2.11. Трудовая деятельность работников ГБУ ДО РО «СШОР № 9», в том числе тренеров-преподавателей, спортсменов, регламентируется трудовыми договорами, должностными инструкциями, локальными нормативными актами учреждения.

### **3. Охрана труда**

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечивать право работников на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

3.1.2. Представлять информацию и документы, необходимые для осуществления органами государственного надзора и (или) профсоюзного контроля своих полномочий.

3.1.3. Выполнять представления органов государственного надзора и (или) профсоюзного контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки.

3.1.4. Разрабатывать и утверждать по согласованию с Советом трудового коллектива ГБУ ДО РО «СШОР № 9» инструкции по охране труда для работников.

3.1.5. Обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях в ГБУ ДО РО «СШОР № 9», стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

3.1.6. Запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

3.1.7. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организовывать проведение медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров (обследований).

3.1.8. Участвовать на паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда и изменением условий труда.

3.1.9. Обеспечить порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев в соответствии со статьей 229 Трудового кодекса Российской Федерации с включением в их состав представителей Совета трудового коллектива, имеющих соответствующую подготовку по охране труда.

3.1.10. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) Совета трудового коллектива 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.

3.1.11. 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.

3.1.12. 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.

3.1.13. Обеспечить условия и охрану труда инвалидов.

3.1.14. Обеспечить квоту для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством.

#### **4. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива**

4.1. Работодатель обязуется:

- предоставлять Совету трудового коллектива информацию о деятельности организации для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением Договора;

- предоставлять Совету трудового коллектива возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в порядке и сроки, согласованные сторонами Договора.

#### **5. Оплата труда работников**

5.1. Оплата труда работников ГБУ ДО РО «СШОР № 9» осуществляется в соответствии с Постановлением Правительства Ростовской области, регламентирующим систему оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области, и принятым в целях его реализации локальным нормативным актом: Положением об оплате труда работников ГБУ ДО РО «СШОР № 9», которое включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам; условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Выплата заработной платы производится два раза - 10 и 25 числа текущего месяца.

5.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должностям,

занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5.4. Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги, а также на премирование работников ГБУ ДО РО «СШОР № 9» Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте.

5.4.1. Премирование работников ГБУ ДО РО «СШОР № 9» осуществляется по решению директора ГБУ ДО РО «СШОР № 9» в соответствии с локальным нормативным актом. Финансирование премиальных выплат осуществляется: в пределах средств, направляемых на оплату труда работников по бюджету ГБУ ДО РО «СШОР № 9»; из доходов от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности; при наличии экономии по фонду оплаты труда; при наличии экономии средств, выделенных на государственное задание в текущем году.

5.5. Из фонда оплаты труда работникам ГБУ ДО РО «СШОР № 9» может быть оказана материальная помощь. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам могут определяться учреждением самостоятельно и фиксироваться в локальном нормативном акте.

5.5.1. Выплата материальной помощи ГБУ ДО РО «СШОР № 9» производится из фонда оплаты труда в размере не более двух окладов работника.

5.6. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя ГБУ ДО РО «СШОР № 9» на основании письменного заявления работника. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом Министерства по физической культуре и спорту Ростовской области, на основании письменного заявления руководителя ГБУ ДО РО «СШОР № 9».

## **6. Заключительные положения**

6.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

6.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

6.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

6.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

6.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации.

6.7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

6.8. Настоящий Договор заключен сроком на три года (не более трех лет) и вступает в силу со дня подписания его сторонами.