

Утвержден  
на собрании трудового коллектива  
«28» марта 2023 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

*Государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования Республики Мордовия  
«Спортивная школа олимпийского резерва по боксу  
имени Олега Маскаева»*

От работодателя:  
Директор ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу  
им.Олега Маскаева»

От работников:  
Председатель профсоюзного комитета  
ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу  
им.Олега Маскаева»



  
Т.Л. Емельянова

  
С.Ю. Шуплева

г. Саранск

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между Государственным бюджетным учреждением дополнительного образования Республики Мордовия «Спортивная школа олимпийского резерва по боксу имени Олега Маскаева» (далее – Учреждение), в лице директора Емельяновой Татьяны Львовны, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», и работниками Учреждения, именуемыми в дальнейшем «Работники», представленные первичной профсоюзной организацией, именуемой в дальнейшем «Профком», в лице Председателя первичной профсоюзной организации Шушевой Светланы Юрьевны, действующего на основании Положения о первичной профсоюзной организации, совместно именуемые Стороны.

1.2. Настоящий Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Учреждения, который заключен в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в Учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производственной работе, успешному долгосрочному развитию;
- установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников в соответствии с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности Сторон.

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, в том числе дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. Настоящий Договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Мордовия. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.5. Во исполнение настоящего Договора в учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Профкома. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6. Настоящий Договор разработан и заключен Сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства РФ, равноправия сторон в свободе выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора и ответственность их представителей за невыполнение по их вине его положений.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

## **2. Права и обязанности сторон.**

2.1. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

2.1.1. Сотрудничать на паритетных началах при решении социально-экономических проблем, выступать в органах государственного управления по вопросам защиты экономических и социальных прав и интересов работников.

2.1.2. Обеспечивать выполнение обязательств по предоставлению установленных законодательством и коллективным договором социальных гарантий и льгот работникам и их семьям.

2.1.3. Принимать совместные меры, направленные на:

- обеспечение достойной жизни работников,
- повышение эффективности работы,
- создание здоровых и безопасных условий труда,
- совершенствование организации и стимулирование оплаты труда,
- обеспечение роста заработной платы,
- реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров (предпенсионеров) и инвалидов,
- повышение профессионального уровня работников.

2.1.4. Принимать оперативные меры по предотвращению конфликтных ситуаций, а в случае их наступления – по разрешению возникших коллективных трудовых споров.

### **2.2. Основные права и обязанности работников:**

2.2.1. Работники имеют право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасностью труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на участие в управлении организацией;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- знакомиться с локальными нормативными актами и распорядительными документами Учреждения и вышестоящей организации, непосредственно затрагивающими права и обязанности работников;
- отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата.

#### 2.2.2. Работники обязаны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- сохранять благоприятный социально-психологический климат в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать Кодекс этики и служебного поведения работников.

### 2.3. Основные права и обязанности Работодателя.

#### 2.3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- издавать локальные нормативные акты, касающиеся деятельности Учреждения и его работников;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- обрабатывать персональные данные работников Учреждения с соблюдением требований законодательства Российской Федерации о защите персональных данных;
- создавать объединения работодателей в целях представительства своих интересов и вступать в них.

#### 2.3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на Учреждение в установленном законами порядке, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников инвентарем, оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства российской Федерации;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных представителей работников о выявленных нарушениях трудового законодательства, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и их представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- знакомить принимаемых на работу работников с настоящим Договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами организации;
- создавать условия для профессионального роста работников, усиления мотивации производительного труда;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;
- для выполнения работы за пределами рабочего времени или не оговоренных в перечне обязанностей привлекать работника только с его согласия и за дополнительную плату;
- обеспечивать сохранность персональных данных работников, обрабатываемых в Учреждении, в соответствии с целями и задачами, определенными деятельностью Учреждения, и в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации о защите персональных данных;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

## **2.4. Основные права и обязанности Профкома.**

2.4.1. Профком, как представитель работников, имеет право:

- на получение информации по социально-трудовым вопросам;
- принимать участие в разработке локальных нормативных актов, согласовывать и подписывать локальные нормативные акты Учреждения;

- знакомиться с нормативными и распорядительными актами вышестоящей организации, регулирующими деятельность Учреждения, и затрагивающими права и обязанности работников;
- на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников;
- представлять интересы работников Учреждения в коллективных переговорах;
- на участие в урегулировании коллективных трудовых споров;
- оказывать помощь работникам Учреждения в защите их законных прав и интересов;
- в случаях нарушения законодательства о труде по просьбе членов профсоюза, других работников, а также по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

2.4.2. Профком, как представитель работников, обязан:

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- нацеливать работников на соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение своих трудовых обязанностей;
- способствовать росту квалификации работников;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, коллективного договора и иных локальных нормативных актов;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре;
- оказывать содействие работникам в законной защите их прав и свобод.

### **3. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.**

#### **Условия высвобождения работников.**

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме на работу.

3.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.3. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства Российской Федерации. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации.

3.5. Трудовой договор с работником прекращается только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

3.6. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

3.7. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

О возможном массовом высвобождении работников информация в соответствующие профсоюзные органы, а также в службы занятости представляется не менее чем за 3 месяца.

3.8. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, может предоставляться работникам, имеющим стаж непрерывной работы в учреждении более 3-х лет.

3.9. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности – трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

3.10. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

- приостанавливает найм новых работников;

- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев, в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

3.11. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

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

3.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие установленное законодательством.

3.14. Работодатель оказывает содействие работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

#### **4. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. В учреждении применяются следующие режимы рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье,
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье,
- суммированный учет рабочего времени,
- режим гибкого рабочего времени,
- ненормированный рабочий день,
- сокращенная продолжительность рабочего времени,
- дистанционный режим работы.

4.1.1. Пятидневная рабочая неделя устанавливается для работников занимающих должности: директора, заместителя директора, тренера по общей физической подготовке, заведующего хозяйством, главного инженера, врача, медицинской сестры, психолога, документоведа, инструктора-методиста, кассира, специалиста по кадрам, системного администратора, специалиста по охране труда, экономиста, юрисконсульта, водителя, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесаря-электрика по ремонту электрооборудования, слесаря-сантехника, дворника, уборщика производственных и служебных помещений.

4.1.2. Шестидневная рабочая неделя устанавливается для работников занимающих должности: старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя, спортсмена, спортсмена-инструктора.

При шестидневной рабочей неделе продолжительность рабочего дня накануне выходного не может превышать пяти часов.

4.1.3. Суммированный учет рабочего времени устанавливается для работников занимающих должности: администратора, гардеробщика, слесаря по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционированию, сторожа.

4.1.4. Режим гибкого рабочего времени устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем.

4.1.5. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников, занимающих должности: директора, заместителя директора.

4.1.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается при наличии оснований, предусмотренных действующим законодательством.

В Учреждении сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается следующим категориям работников:

- педагогическим работникам (старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам) – 36 часов в неделю;
- работникам, являющимся инвалидами I и II группы – 35 часов в неделю;
- несовершеннолетним работникам в возрасте до 16 лет – 24 часа в неделю;
- несовершеннолетним работникам в возрасте до 18 лет – 35 часов в неделю;
- работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условия труда отнесены к вредным условиям труда 3 и 4 степени или опасным условиям труда – 36 часов в неделю.

4.1.6.1. Для женщин (одиноких мужчин), воспитывающих одного или двух детей до 12 лет, продолжительность рабочего дня сокращается на 30 минут.

4.1.6.2. Для многодетных матерей (многодетных одиноких отцов) с детьми до 12 лет, продолжительность рабочего дня сокращается на 1 час.

4.1.6.3. Заработная плата для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, сохраняется в полном объеме.

4.1.7. Дистанционный режим работы устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем.

В исключительных случаях Работодатель вправе по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционную работу.

Временный перевод на дистанционную работу возможен в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии, а также в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.2. Тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям), непосредственно участвующим в учебно-тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере не менее 18 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

4.3. По соглашению между Работником и Работодателем работнику может устанавливаться неполное рабочее время.

4.3.1. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.3.2. Несовершеннолетним работникам, принятым на должность «спортсмен» на условиях неполного рабочего времени, заработная плата выплачивается в полном размере.

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

4.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час при всех режимах рабочего времени, кроме режима суммированного учета рабочего времени.

4.5. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда.

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Работодатель вправе привлекать работников к сверхурочным работам в случаях, установленных трудовым законодательством Российской Федерации. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.6.1. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

При привлечении к сверхурочной работе Работодатель строго руководствуется правилами, установленными статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации и другими нормативными актами Российской Федерации.

4.6.2. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работам в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

4.7. В случае производственной необходимости Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части, с учетом мнения Профкома.

4.8. Время отдыха (перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв), перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный междусменный отдых, выходные дни, нерабочие праздничные дни, отпуска) в учреждении устанавливается и регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.9. Работодатель обязан предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней.

4.9.1. В соответствии с действующим законодательством работникам, имеющим право на ежегодные отпуска большей продолжительности, предоставляются ежегодные отпуска следующей продолжительности:

- педагогическим работникам – 42 календарных дня,
- работающим инвалидам – 30 календарных дней,
- работникам, не достигшим 18 лет, – 31 календарный день.

4.10. Отдельным работникам учреждения предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- работникам с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня,
- спортсменам и тренерам – 4 календарных дня.

4.11. Ненормированный рабочий день в ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу им. Олега Маскаева» установлен работникам, занимающим должности «директор» и «заместитель директора».

4.12. Основной и дополнительный оплачиваемые отпуска используются одновременно.

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

4.13. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- родители, воспитывающие детей в одиночку;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;
- любые работники при наличии у них путевок на лечение.

4.14. Работнику по его письменному заявлению предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

- в связи с бракосочетанием работника или его детей – до 3 рабочих дней;
- отцу в связи с рождением ребенка – 1 рабочий день;
- для сопровождения первоклассников в школу в первый день учебного года – 1 рабочий день;
- для проводов детей в армию – 2 рабочих дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 3 рабочих дней;
- для участия в похоронах родных и близких – до 3 рабочих дней.

4.15. Работодатель на основании письменного заявления работника может предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, установленный по соглашению между работником и работодателем.

4.16. В случаях, установленных действующим законодательством Российской Федерации, предоставление работнику отпуска без сохранения заработной платы является обязанностью работодателя.

## **5. Оплата труда, гарантии и компенсации.**

5.1. Оплата труда в Учреждении осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу им.Олега Маскаева».

5.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях) путем перечисления ее на банковскую карту работника на основании письменного заявления работника.

Заработная плата работника перечисляется на банковскую карту ПАО Сбербанк в соответствии с заключенным договором. В случае отсутствия у работника банковской карты ПАО Сбербанк, Учреждение оформляет ему банковскую карту.

5.3. Оплата труда работников производится 2 раза в месяц: 30 числа текущего месяца (в феврале месяце – 28 числа) – выплата за первую половину месяца (50%), 15 числа следующего месяца – выплата за вторую половину месяца.

5.4. Виды и размеры оплаты труда, порядок формирования фонда оплаты труда, структура заработной платы определяются в соответствии с Положением об оплате труда работников ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу им. Олега Маскаева».

5.5. Заработная плата работников ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу им. Олега Маскаева» состоит из базового оклада, повышающих коэффициентов к базовому окладу, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.6. К базовым окладам работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент за почетные звания;
- повышающий коэффициент инструкторам-методистам, медицинскому персоналу, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса;
- повышающий коэффициент тренерам, передавшим своего спортсмена другому тренеру, за участие в подготовке высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной команды России и занявшего 1- 6 места на официальных соревнованиях;
- повышающий коэффициент тренерам-преподавателям за одного занимающегося в соответствии с этапом подготовки и периодом обучения;
- повышающий коэффициент тренерам-преподавателям за подготовку высококвалифицированного спортсмена;
- повышающий коэффициент тренерам-преподавателям за участие в экспериментальной работе;
- повышающий коэффициент медицинским работникам за стаж непрерывной работы (за выслугу лет).

5.7. Работникам ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу им. Олега Маскаева» могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и праздничные дни).

5.8. В соответствии с Положением о премировании работников ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу им. Олега Маскаева» работникам учреждения могут выплачиваться премии и надбавки стимулирующего характера.

5.9. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

5.10. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работников, оплачивается в размере не менее двух третей минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного в регионе.

Оплата времени простоя рассчитывается пропорционально времени простоя.

5.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой, действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации, от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.11. Гарантии и компенсации:

5.12. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

5.12.1. В соответствии со статьей 348.6 Трудового кодекса Российской Федерации при направлении спортсменов и тренеров-преподавателей по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций в спортивные сборные команды Российской Федерации командировка не оформляется. На время отсутствия спортсмена, тренера-преподавателя, в течение срока действия трудового договора на рабочем месте, в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды 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.

Расходы на проезд спортсмена, тренера-преподавателя к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, другие расходы, связанные с их участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды, возмещаются в порядке, предусмотренном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями.

5.13. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего

заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.14. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

5.15. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.16. При расчете компенсации за неиспользованный отпуск, количество календарных дней неиспользованного отпуска округляется до целых дней в пользу работника.

## **6. Охрана труда и здоровья.**

6.1. В области обеспечения безопасных условий и охраны труда Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования по охране труда.

6.1.2. Обеспечивать условия труда на рабочих местах, соответствующие требованиям охраны труда.

6.1.3. Проводить специальную оценку условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

6.1.4. Информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в Учреждении, знакомить работников с требованиями охраны труда.

6.1.5. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций.

6.1.6. Организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

6.1.7. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

6.1.8. Приобретать за счет собственных средств и выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке, установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании, в соответствии с установленными нормами, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

6.1.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров (углубленных медицинских

осмотров для спортсменов), психиатрических освидетельствований работников, с сохранением за ними среднего заработка на время прохождения этих осмотров.

6.1.10. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.11. Освободить работников от работы с сохранением за ними места работы и среднего заработка для прохождения диспансеризации, в соответствии с действующим законодательством.

6.1.12. Предоставлять 2 (два) оплачиваемых дня отдыха работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19). Дни отдыха предоставляются на основании письменного заявления работника. Выходной день предоставляется в день вакцинации (ревакцинации), совпадающий с рабочим днем, а также следующий за ним день, если он является рабочим для работника. Работник обязан предоставить работодателю справку медицинской организации, содержащую сведения о вакцинации (ревакцинации).

6.1.13. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе ограничить применение труда женщин на работах в ночное время.

6.1.14. 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;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

6.1.15. Вести учет и расследование несчастных случаев, профессиональных заболеваний и микротравм согласно требованиям Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.16. Соблюдать другие правила, установленные главами 34 и 36 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.1.17. Установить единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) в случаях гибели работника, в размере до 10000,00 рублей.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать предусмотренные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации требования в области охраны труда.

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

6.2.4. Немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, несчастных случаях, ухудшении своего здоровья.

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (освидетельствования).

## **7. Социальные гарантии, непосредственно связанные с трудовыми отношениями.**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Своевременно перечислять страховые взносы в размере, определенном законодательством, в Социальный фонд России (СФР) и на обязательное медицинское страхование;

7.1.2. При наличии средств, частично компенсировать затраты работников, имеющих несовершеннолетних детей, на приобретение путевок в детские оздоровительные лагеря.

7.1.3. При наличии средств, оказывать единовременную материальную помощь работникам: в связи с поступлением ребенка в школу; в связи со смертью близких родственников; женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет; многодетным семьям; родителям в одиночку воспитывающим детей; родителям детей-инвалидов; в связи с длительной болезнью работника; в случае смерти работника оказывать помощь в организации похорон (предоставление транспортного средства, участие работников организации в подготовке и проведении похорон и др.); в связи с другими особыми обстоятельствами – по ходатайству Профкома.

7.1.4. Выполнять иные обязанности и обеспечивать социальные гарантии, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

## **8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

8.1. Работодатель обеспечивает условия для законной деятельности профсоюзной организации и её выборных органов и не допускает вмешательства в практическую деятельность Профкома.

8.2. Работодатель обязуется:

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

8.2.2. Предоставлять в установленном законодательством порядке Профкому информацию о деятельности Учреждения для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.

8.2.3. Предоставлять Профкому возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности организации. Выделять для этой цели помещение в согласованном порядке и сроки.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Содействовать работодателю в оздоровлении работников – членов профсоюза и членов их семей в лечебно-оздоровительных организациях, организации отдыха работников, проведения культурно-массовой работы. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, малоимущим.

8.3.2. Обеспечивать консультативную и юридическую помощь, в том числе: разбор жалоб и заявлений по всем вопросам, касающимся защиты прав работников (по отпускам, оплате листков нетрудоспособности, приёму и увольнению, вопросам охраны труда и техники безопасности, оплате труда и представлению социальных льгот, защиты прав и законных интересов членов профсоюза в государственных, судебных и хозяйственных органах).

8.3.3. Признавать наиболее приемлемой формой разрешения разногласий и конфликтов двухсторонние переговоры до достижения взаимного согласия.

8.4. Члены профсоюза и работники способствуют осуществлению производственных целей, заданий, повышают эффективность труда, соблюдают трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, уважают индивидуальные права членов трудового коллектива.

## **9. Заключительные положения.**

9.1. Условия настоящего Договора являются обязательными как для Работодателя, так и для работников. Ни одна из сторон не может в течение срока действия Договора в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств.

9.2. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся только по взаимному соглашению сторон.

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

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

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.5. Подписанный сторонами Договор работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

9.7. Настоящий Договор вступает в силу с «28» марта 2023 года и действует в течение 3 (трех) лет.

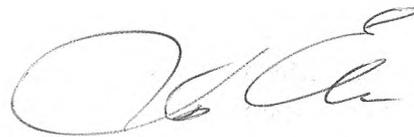
9.8. Администрация обязуется довести до каждого работника текст Договора в месячный срок со дня подписания.

9.9. В случае реорганизации, изменения наименования, а также расторжения трудового договора с руководителем ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу им. Олега Маскаева» Договор остается в силе в течение срока его действия, если это не противоречит интересам работников.

9.10. При смене формы собственности ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу им. Олега Маскаева» Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

9.11. Настоящий коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива «28» марта 2023 года.

От работодателя:  
Директор



Т.Л. Емельянова

От трудового коллектива:  
Председатель профсоюзного комитета



С.Ю. Шушчева

Юрисконсульт

М.А. Головина

СПИСОК  
профессий и должностей работников, для которых  
обязательно прохождение предварительных (при поступлении работу)  
и периодических медицинских осмотров

1. Директор.
2. Заместитель директора.
3. Заведующий хозяйством.
4. Главный инженер.
5. Старший тренер-преподаватель.
6. Тренер-преподаватель.
7. Тренер по общей физической подготовке.
8. Инструктор – методист.
9. Спортсмен.
10. Спортсмен-инструктор.
11. Врач.
12. Медсестра.
13. Юрисконсульт.
14. Экономист.
15. Психолог.
16. Системный администратор.
17. Администратор.
18. Специалист по кадрам.
19. Специалист по охране труда.
20. Кассир.
21. Документовед.
22. Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования.
23. Слесарь-сантехник.
24. Слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования.
25. Водитель.
26. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий.
27. Гардеробщик.
28. Дворник.
29. Сторож.
30. Уборщик служебных и производственных помещений.



**МИНИСТЕРСТВО  
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ, ТРУДА  
И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ  
РЕСПУБЛИКИ МОРДОВИЯ**

(Минсоцтрудзанятости Республики Мордовия)

Мордовия Республикань  
эряйхнень эрямань-ашемань  
араламаснон, покамань и  
тевонь улемашиснон коряс  
министерствась

Мордовия Республикань  
эриятнень эрямонь-аштемань  
ванстомань, важедемань ды  
тевень улемачист коряс  
министерствась

ул. Титова, 133, г. Саранск, 430027

Тел. (8342) 39-30-01

E-mail: [minsrm@e-mordovia.ru](mailto:minsrm@e-mordovia.ru)

<http://minsoc.e-mordovia.ru>

*24.04.2023, № 21-2058*

На № *134* от *30.03.2023.*

ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу  
им. Олега Маскаева»

Республика Мордовия, г. Саранск,  
ул. Коваленко, д.38Б

Уведомление о регистрации коллективного договора между директором ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу им. Олега Маскаева» и председателем профсоюзной организации

Руководствуясь нормами законодательства Российской Федерации и положениями Административного регламента по предоставлению государственной услуги по проведению уведомительной регистрации республиканских, отраслевых (тарифных), территориальных соглашений, коллективных договоров, утвержденного приказом от 18 апреля 2018 г. № ОД-151, Министерство социальной защиты, труда и занятости населения Республики Мордовия сообщает, что коллективный договор ГБУ ДО РМ «СШОР по боксу им. Олега Маскаева», действующий с 2023 по 2026 годы, зарегистрирован 24 апреля 2023 года.

Регистрационный номер № 59.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Первый заместитель Министра

Т.М. Биушкина

В.Ю. Сураева  
39-31-18

№ 004323