

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения  
«Комплексная спортивная школа»

на 2022-2025 годы



От работодателя:  
И.о. директора МБУ «КСШ»

*Л.М. Бронникова*  
Л.М. Бронникова

От работников МБУ «КСШ»

*И.В. Крахалёва*  
И.В. Крахалёва

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Комплексная спортивная школа» и устанавливающим взаимные права и обязательства между работниками и работодателем.

1.2. 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, улучшении условий охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам.

1.3. Сторонами настоящего Договора являются: с одной стороны – работодатель в лице исполняющего обязанности директора учреждения заместителя директора по спортивной работе Бронниковой Лилии Михайловны; с другой стороны – работники учреждения, в лице инструктора-методиста Крахалева Ирины Васильевны. Стороны, заключившие Договор, признают юридическое значение и правовой характер Договора и обязуются его выполнять. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования и (или) типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Права и обязанности работодателя и работника устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Высвобождающуюся в связи с увольнением тренера нагрузку распределять прежде всего тем работникам, нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.3. Объем тренировочной нагрузки тренеров формируется исходя из количества часов по годовому плану, согласно федеральным стандартам по видам спорта, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Учреждении. Объем нагрузки работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

2.4. Тренировочная нагрузка на новый календарный год устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения тренерского совета. Эта работа завершается до окончания календарного года для определения групп и тренировочной нагрузки в новом календарном году. Тренировочная нагрузка в неделю составляет до 6 дней, в нерабочие праздничные дни не планируется.

2.5. Уменьшение и увеличение нагрузки тренера в течение года по сравнению с тренерской нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре, приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по планам, сокращения количества групп;
  - временного увеличения объёма нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работнику поручается с учётом его специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин, и в других случаях);

- восстановление на работу ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или окончания этого отпуска.

2.6. В случае предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя, последний уведомляет об этом работников в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.7. Работник имеет право расторгнуть договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели до даты предполагаемого расторжения.

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

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ «КСШ» определяет Работодатель (ст. 196 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом мнения общего собрания коллектива, рекомендаций аттестационной комиссии учреждения и перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию работников отдела спортивной подготовки не реже, чем один раз в пять лет.

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст.173 -177 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации в учреждении, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям.

3.3.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации .

3.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников или в профессиональных стандартах, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме

возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы с обязательным прохождением курсов повышения квалификации в течение первого года работы в Учреждении.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомить работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала. Стороны договорились считать массовым увольнением – увольнение 5 (пяти) и более работников в течение одного месяца. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе или сокращение численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных ст.179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- проработавшие в учреждении свыше десяти лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 Трудового кодекса Российской Федерации), а так же преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием тренировочных занятий, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учётом мнения работников и условиями трудового договора.

5.2. Для работников административно-управленческого персонала, инструкторов-методистов отдела спортивной подготовки, обслуживающего персонала предусмотрена пятидневная 40 – часовая рабочая неделя, с двумя выходными днями: суббота, воскресенье.

Для тренеров отдела спортивной подготовки устанавливается шестидневная рабочая неделя с выходным днем – воскресенье. Тренерам устанавливается ставка заработной платы за норму часов тренерской работы - 24 часа в неделю.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением ст.93 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.4. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха и оплачиваться в одинарном размере.

5.5. В случаях предусмотренных ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.6. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, по желанию работника ему может быть представлено дополнительное время отдыха.

5.7. Очередность оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым работодателем с учётом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала, путем ознакомления с приказом о предоставлении отпуска.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска.

5.9. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а так же не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет. По соглашению сторон между работником и работодателем отпуск может быть разделён на части, но одна из частей должна быть не менее 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия ст.125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.10. Работодатель предоставляет работникам:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней в соответствии с законом РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за работу с ненормированным рабочим днем предоставляется руководителю учреждения в соответствии со статьей 119 Трудового Кодекса Российской Федерации.

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня в соответствии со статьей 348.10 Трудового Кодекса Российской Федерации предоставляется тренерам.

## **VI. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации**

6.1. В области оплаты труда стороны договорились, что:

6.1.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ «КСШ», трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

6.1.2 Условия оплаты труда, определённые коллективным договором, трудовым договором или другими локальными актами МБУ «КСШ», не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права в Российской Федерации.

6.1.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме (рублях).

6.1.4. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисляется денежных средств в банк на лицевой счёт данного работника в следующие сроки:

заработная плата за первую половину месяца – 18-го числа текущего месяца,

заработная плата за вторую половину месяца - 3-го числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда МБУ «КСШ» и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее-ПГК) и квалификационным уровням работников учреждения;

-выплаты компенсационного характера;

-выплаты стимулирующего характера.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе занимаемых ими должностей (профессий) к соответствующим ПГК, утвержденным в установленном порядке, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Конкретные виды и размеры выплат стимулирующего характера в отношении работников определяются на основании Положения об оплате труда МБУ «КСШ», а в отношении руководителя учреждения - главным управлением по физической культуре и спорту администрации города в пределах средств, направляемых на оплату труда.

6.5. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

6.6. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производиться доплаты (конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора).

6.7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, работу в ночное время осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.8.Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- одинарную дневную ставку заработной платы (часть оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), ставку заработной платы, если работа

в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойную дневную ставку заработной платы (часть оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), ставку заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет:

- за первые два часа работы - полуторный размер часовой ставки заработной платы (часть оклада (должностного оклада));

- за последующие часы - двойной размер часовой ставки заработной платы (часть оклада (должностного оклада)).

6.10. По желанию работника сверхурочная работа, а также работа в выходные и нерабочие праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно или в выходные и нерабочие праздничные дни

6.11 Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам учреждения определяются в соответствии с Положением о командировках.

6.12 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.173-177).

6.13. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу и обучение в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются по соглашению сторон.

6.14. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со ст. 178 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **VII. Охрана труда.**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.1.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда в организации.

7.1.3 Производить со всеми поступающими на работу инструктаж, по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасными методами и приёмами выполнения работ. Организовывать проведение инструктажей с работниками учреждения по охране труда в течение календарного года.

7.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

7.1.5. Осуществить контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах.

7.1.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

7.1.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.8. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.9. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.10. Обеспечить в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

## **VIII. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон.**

8. Стороны договорились, что:

8.1. осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

8.2. Рассматривают в трёхдневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

## **IX. Заключительные положения.**

9.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон.

9.2. Контроль за выполнением Договора осуществляют стороны настоящего коллективного договора.

9.3. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

9.6. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Дата вступления в силу коллективного договора 22.02.2022. Дата окончания действия коллективного договора 21.02.2025 г.