

Представитель работодателя:
Директор
ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга


В.И.Ходырев

«» 2024 г.



Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУ ДО СШОР Пушкинского
района Санкт-Петербурга


Т.Н.Наумкина

«» 2024 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы олимпийского резерва
Пушкинского района Санкт – Петербурга
на 2024 – 2027годы

Комитет по труду и занятости
населения Санкт-Петербурга

" 06 " декабря 20 24 г.

рег. № 16797/24-КР

Подпись 

Санкт – Петербург, г.Пушкин
2024

Оглавление

1. Общие положения	3
2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности	4
3. Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками	7
4. Особенности регулирования трудовых отношений с медицинскими работниками	10
5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации	11
7. Охрана труда	15
8. Содействие занятости Работников	19
9. Социальные гарантии и компенсации	20
10. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение	21
11. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений	21

1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе олимпийского резерва Пушкинского района Санкт – Петербурга и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Закон Санкт-Петербурга от 17.07.2013 №461-13 «Об образовании в Санкт-Петербурге».

1.1. Сторонами Договора являются: Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа олимпийского резерва Пушкинского района Санкт – Петербурга (ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт – Петербурга), именуемое далее – Работодатель и/или образовательная организация, в лице директора Ходырева Владимира Игоревича, действующего на основании Устава, и работники организации, именуемые далее работниками, представленные первичной профсоюзной организацией (далее - Профсоюз) ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт - Петербурга, именуемой далее - Представитель работников, в лице его председателя Наумкиной Т.Н.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт - Петербурга. При этом Профсоюз не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профсоюз представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения Представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать

положения работников по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

1.8. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ. Стороны ежегодно (не реже одного раза в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

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

1.10. Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.11. Все спорные вопросы, по толкованию и реализации положений коллективного договора, решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с даты его подписания сторонами и действует три года.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение Профсоюза:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда;
- положение о ненормированном рабочем дне;
- положение о материальном стимулировании работников;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и установление им компенсационных выплат;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через Профсоюз:

- учет мнения (согласование) Профсоюза;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора могут быть изменены только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.2. Обязанности Работодателя:

2.2.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ, ст. 46 ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации».

2.2.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой и педагогической деятельностью работника.

Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на Работодателя и после подписания трудового договора.

2.2.3. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с коллективным договором в Профсоюз.

2.2.4. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку в электронном виде. В случае если новый работник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по установленной форме СТД-Р и/или СТД-ПФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, Работодатель вправе запросить у работника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

При этом, начиная с 01.01.2021 г. оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.2.6. При приеме на работу тренеров-преподавателей, педагогических работников и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта, квалификационным требованиям.

2.2.7. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

2.2.8. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.9. Рассматривать вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, его реорганизации с участием Профсоюза.

2.2.10. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором.

2.3. При заключении трудового договора работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки;
- документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергавшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- заключение о прохождении психиатрического освидетельствования;
- справку о том, является или не является претендент на работу подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, выданную в установленном порядке и по установленной форме, если лицо поступает на работу, связанную с деятельностью, для которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые такому административному наказанию, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- дополнительные документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

При приеме на работу педагогического работника Работодатель проверяет сведения о таком лице в Реестре иностранных агентов, размещенном на официальном сайте Министерства юстиции РФ.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника, которое устанавливается для того, чтобы проверить, соответствует работник поручаемой работе или нет.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации, а также в государственной информационной системе Санкт-Петербурга «Управление персоналом

государственных органов Санкт-Петербурга» (ГИС УПГО) и государственной информационной системе Санкт-Петербурга «Единая информационная автоматизированная система бюджетных учреждений» (ГИС ЕИАСБУ).

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, включая его фотографию, о месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная действующим законодательством.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью) и поданном в письменной форме или по адресу электронной почты sds.push@yandex.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. По направлению Работодателя Работники обязаны ежегодно проходить обязательные медицинские осмотры в установленное Работодателем время. Расходы на прохождение медицинских осмотров несет Работодатель.

2.8. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников.

2.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться по ст. ст. 77, 81, 336, 348.11, 348.11-1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Особенности регулирования трудовых отношений с педагогическими работниками

3.1. Должностные обязанности педагогических работников устанавливаются с учётом профессионального стандарта, квалификационных характеристик должностей работников образования.

3.2. В трудовом договоре с педагогическим работником оговаривается существенное условие - объем учебной нагрузки (учебно-тренировочной нагрузки) педагогическим работникам, который устанавливается Работодателем с учётом ст. 333 Трудового кодекса РФ исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18 часов в неделю.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законодательством.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.3. В рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий,

проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления Учреждением.

Объем тренерской (учебной) нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом Учреждения.

3.4. Прохождение педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности отнесено к их обязанностям (пункт 8 части 1 статьи 48 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации").

3.5. Объем тренерской (учебной) нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74. ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.6. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 ТК РФ;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- внесенные в Реестр иностранных агентов.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья

населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

3.7. В целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится аттестация педагогических работников на основе оценки их профессиональной деятельности (проводится 1 раз в 5 лет аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми образовательными организациями) и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории, высшей квалификационной категории (на 5 лет).

Тренерам-преподавателям в установленном порядке присваивается квалификационная категория тренеров с учётом существующих критериев эффективности их работы в области физической культуры и спорта.

Для тренеров-преподавателей предусматривается отнесение их должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (КУ) в соответствии с действующим законодательством.

3.8. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения применяются повышающие коэффициенты за наличие спортивных званий и разрядов, наличие ученой степени в сфере физической культуры и спорта, ведомственных наград.

3.9. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения:

3.9.1. для педагогических работников - не реже одного раза в пять лет;

3.9.2. для лиц, осуществляющих спортивную подготовку - не реже одного раза в пять лет;

3.9.3. для инструктора-методиста – один раз в три года.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самой организации отрасли, так и в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, на основании договоров оказания услуг.

3.11. Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора:

- научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;
- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;
- педагогическая работа в одном и том же учреждении дополнительного образования детей с дополнительной оплатой;
- работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников.

3.12. Тренер-преподаватель, спортсмен имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

3.13. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем ее филиала являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 Трудового Кодекса РФ.

3.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном законодательством.

3.15. Работодатель отстраняет от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового Кодекса РФ, на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

4. Особенности регулирования трудовых отношений с медицинскими работниками

4.1. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

4.2. Правом на занятие медицинской деятельностью обладают лица, имеющие:

- медицинское или иное образование в Российской Федерации в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами;
- свидетельство об аккредитации специалиста.

4.3. Аккредитация специалиста проводится аккредитационной комиссией по окончании освоения лицом профессиональных образовательных программ медицинского образования не реже одного раза в пять лет. Положение об аккредитации специалистов, порядок выдачи свидетельства об аккредитации специалиста, а также форма такого свидетельства и технические требования к нему утверждены приказом Минздрава России от 22.11.2021 N 1081н.

4.4. Медицинские работники подлежат обязательным медицинским осмотрам по направлению Работодателя (предварительным, периодическим).

4.5. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется на основании действующего законодательства, на момент заключения коллективного договора - постановлением Правительства Российской Федерации от 14.02.2003 N 101.

4.6. Медицинские работники вправе осуществлять работу по совместительству - выполнение другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время по месту их основной работы или в других организациях, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии, и в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (за исключением работ, в отношении которых нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены санитарно-гигиенические ограничения).

Продолжительность работы по совместительству медицинских работников в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и в соответствии с Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" по каждому трудовому договору она не может превышать:

- для медицинских и фармацевтических работников, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю, - 16 часов работы в неделю;
- для врачей и среднего медицинского персонала городов, районов и иных муниципальных образований, где имеется их недостаток, - месячной нормы

рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;

- для младшего медицинского и фармацевтического персонала - месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели;
- для иных медицинских и фармацевтических работников - половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

4.7. Для медицинских работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- а) научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;
- б) проведение медицинской экспертизы с разовой оплатой;
- в) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;
- г) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;
- д) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б" - "д", допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.8. Для медицинских работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику.

5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

5.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.

5.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами Работодателя, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и г.Санкт-Петербурга. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профсоюзом с учетом Закона Санкт-Петербурга от 05.10.2005 г. № 531-74 «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга», Постановления Правительства Санкт-Петербурга от 02.10.2017 года № 828 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта», Распоряжения Комитета по физической культуре и спорту Санкт-Петербурга от 01.11.2017 года № 478-р «Об утверждении Методических рекомендаций по применению системы оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга в области физической культуры и спорта».

5.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается положением об оплате труда, положением о материальном стимулировании работников.

Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

5.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результате деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.6. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

5.7. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге.

5.8. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9. Работникам, выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

5.10. Оплата труда работников в период отмены учебно-тренировочных мероприятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебно-тренировочных мероприятий.

5.11. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы.

5.12. Компенсации и гарантии, установленные при выполнении работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются по основаниям и в размерах возмещения расходов, которые предусмотрены ст. ст. 165 - 188 Трудового кодекса Российской Федерации и локальными актами Работодателя:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;

- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
 - при совмещении работы с получением образования;
 - при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
 - при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
 - в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
 - в некоторых случаях прекращения трудового договора;
 - при переводе Работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу;
 - при временной нетрудоспособности;
 - при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании;
 - при направлении на медицинское обследование;
 - при сдаче работником крови и ее компонентов;
 - при направлении Работника для повышения квалификации;
 - при использовании личного имущества Работника;
- и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

5.13. Работодатель обязуется осуществлять индексацию зарплаты в соответствии с действующим законодательством на основании данных Госкомстата России об индексе потребительских цен.

5.14. Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением Федерального закона от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования", Федерального закона от 19.05.1995 N 81-ФЗ "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" и других нормативных правовых актов в области социального страхования;
- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;
- обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, которые установлены законодательством.

6. Режим труда и время отдыха

6.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и регулируется трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, графиками, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

6.2. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюза. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ и Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) Учреждения.

6.3. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически по необходимости привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более трёх раз в неделю.

6.4. Организация работы в рамках ненормированного рабочего дня осуществляется на

основании Положения о ненормированном рабочем дне работников с перечнем должностей, работников с ненормированным рабочим днем и продолжительностью дополнительного оплачиваемого отпуска, утвержденного Работодателем.

6.5. В период отмены учебно-тренировочных мероприятий тренерский состав и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

6.6. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

6.6.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором, ПВТР Учреждения.

6.6.2. Не позднее, чем за три недели до наступления нового календарного года Работодатель совместно с Профсоюзом организует прием заявлений на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска с указанием желаемых дат отпуска.

6.6.3. График отпусков составляется Работодателем с учетом мнения Профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

6.6.4. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника и прочие уважительные обстоятельства, возникающие вне зависимости от воли сторон.

6.6.5. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ);
- работники, которые получили или перенесли лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, а также отдельные категории граждан - инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы.

6.6.6. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель совместно с Профсоюзом разъясняет работникам то, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.

6.6.7. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

6.6.8. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим 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 (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за 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 порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

6.6.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем;
- педагогическим работникам (ст. 334 ТК РФ);
- спортсменам (в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ).

6.6.10. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия Работодателя. Работодатель обязан предоставить такой отпуск по письменному заявлению Работника в случаях, определенных ст. 128 и ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации. Указанный отпуск реализуется в удобное для них время, а по заявлению Работника может присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску или использоваться отдельно полностью либо по частям. Перенос его на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.6.11. При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более четырёх часов в день, стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7. Охрана труда

7.1. Для реализации прав работников ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, Работодатель проводит мероприятия (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, назначает ответственных должностных лиц. Стороны совместно участвуют в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

7.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения Учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

7.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и занимающимися во время тренировочного

процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, спортивных залов, сооружений, объектов, территории ежегодно, по приемке учреждения на готовность к новому году и других комиссий.

7.2.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

7.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.3.2. Выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

7.3.3. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

7.3.4. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальным оценкам условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

7.3.5. Бесплатную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви, моющие, дезинфекционные и дезинфицирующие средства и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, настоящим договором, а также обеспечение их хранения, стирки, сушки, ремонта и замены. Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

7.3.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников Учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности специалистов, обучающихся детей работе на электрических машинах и приемниках;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;
- обучение соответствующих работников пожарной безопасности.

7.3.7. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.3.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

7.3.10. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профсоюза, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

7.3.11. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.3.12. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3.13. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

Для прохождения диспансеризации Работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня один раз в год по их заявлению в дни, согласованные с работодателем.

7.3.14. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов Учреждения.

7.3.15. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) Работодатель по представлению Профсоюза вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.3.16. Обеспечивать противопожарную безопасность в ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга в соответствии с нормативными требованиями.

7.3.17. Осуществлять обязательное социальное страхование работников ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.3.18. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве

и с занимающимися во время тренировочного процесса с участием представителей Профсоюза и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

7.3.19. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.20. Обеспечивать работу в ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профсоюза.

7.3.21. Осуществлять совместно с Профсоюзом, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда.

7.3.22. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.3.23. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюза для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.3.24. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны тренеров-преподавателей:

7.3.24.1. обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам диспансеризации;

7.3.24.2. регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

7.3.25. Обеспечить наличие аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

7.4. Профсоюз обязуется:

7.4.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении Учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

7.4.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в Учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.4.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений Учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и учебно-тренировочного процесса.

7.4.4. Принимать участие в работе создаваемых в Учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- на готовность объектов Учреждения к осенне-отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса.

7.5. Профсоюз рекомендует Работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных

медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

8. Содействие занятости Работников

8.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

8.2. Критерии массового увольнения работников:

- сокращение численности или штата работников в количестве более 20 человек в течение 30 дней;

- увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 человек и более.

8.3. Обязанности Работодателя.

8.3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель сообщает об этом в Профсоюз в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

8.3.2. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профсоюзу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

8.3.3. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы три часа в неделю.

8.3.4. С учетом мотивированного мнения Профсоюза Работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом действующим законодательством.

8.4. Стороны договорились:

8.4.1. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;

- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга.

8.4.2. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).

Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 24.09.2012 N 1492-О).

8.4.3. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п.6 ст.10, п.5 ст.23 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на основании ч.3 ст.179 ТК РФ пользуются:

- работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня, исходя из уровня награды;
- работники предпенсионного возраста;
- молодые специалисты;
- работники, являющиеся членами Профсоюза, т.е. имеющие возможность и

способность заниматься активной общественной работой на благо ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга.

8.4.4. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется 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 ТК РФ).

8.4.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются Работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга, при наличии финансовой возможности Работодателя, с учетом мнения Профсоюза.

8.4.6. В случае производственной необходимости Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499).

8.5. По вопросам молодежной политики поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

8.5.1. В соответствии с главой 9 Социального кодекса Санкт-Петербурга под молодым специалистом понимается гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования (далее – молодой специалист).

8.5.2. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ, равно как и лиц, указанных в п. 6.5.1 коллективного договора испытание при приеме на работу не устанавливается.

8.5.2. Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

8.5.3. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

9. Социальные гарантии и компенсации

9.1. Стороны подтверждают, что работники ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Санкт-Петербурга.

9.1.2. Молодым специалистам со стажем работы по специальности до 3 лет, являющимся специалистами, осуществляющими подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Санкт-Петербурга в государственных учреждениях спортивной подготовки, предоставляется ежемесячная денежная компенсация затрат на проезд на всех видах пассажирского транспорта общего пользования в Санкт-Петербурге (кроме такси) в размере 50 процентов от стоимости единого месячного проездного (трамвай, троллейбус, автобус, метро) билета в Санкт-Петербурге.

9.1.3. Специалистам, осуществляющими подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Санкт-Петербурга в государственных учреждениях спортивной подготовки и медицинским работникам, основным местом работы которых являются

государственные учреждения спортивной подготовки один раз в 5 лет предоставляется денежная компенсация затрат для организации отдыха и оздоровления в размере 2,5 базовой единицы за счет средств бюджета Санкт-Петербурга.

9.1.4. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся Работодателем в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере физической культуры и спорта и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

9.1.5. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения Работодатель предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты, проводимых в соответствии с законодательством РФ.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга в пределах его компетенции.

9.3. Профсоюз обязуется:

9.3.1. В целях адаптации молодых тренеров-преподавателей, являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

9.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых Профсоюзом или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;

- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профсоюзом или вышестоящими профсоюзными организациями;

- иные праздничные мероприятия.

9.3.3. Работникам, являющимся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

10. Сотрудничество и ответственность Сторон за выполнение принятых обязательств

10.1. Отношения и ответственность договаривающихся Сторон в процессе реализации Договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, ст. 5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях.

10.2. Контроль за выполнением Договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением Договора.

10.4. Если условия хозяйственной деятельности Работодателя ухудшаются или Работодателю грозит банкротство (и, как следствие, потеря Работниками рабочих мест), по взаимному согласию Сторон Договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

11. Порядок внесения в Договор изменений, дополнений и разрешения споров, возникающих в процессе его реализации

11.1. Изменения и дополнения в Договор вносятся по взаимной договоренности Сторон.

11.2. Разрешение разногласий по выполнению Договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

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

11.4. Подписанный Сторонами Договор Работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.5. Действие Договора распространяется на всех Работников, в том числе и не участвовавших в коллективных переговорах.

11.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить Работника с Договором.

11.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга, расторжения трудового договора с руководителем ГБУ ДО СШОР Пушкинского района Санкт-Петербурга.

11.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.9. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.10. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ.

11.11. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ).

11.12. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства РФ.

Представитель работодателя:
Директор ГБУ ДО СШОР Пушкинского
района Санкт-Петербурга


В.И. Ходырев
«» 2024 г.

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации ГБУ ДО СШОР Пушкинского
района Санкт-Петербурга
Т.Н. Наумкина


«» 2024 г.