**Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа Центрального района Санкт-Петербурга**

**ПРИНЯТО**
Общим собранием работников
ГБУ ДО СШ Центрального района СПб
Протокол от 05 декабря 2023 г. № 5

**УТВЕРЖДЕНО**
Приказом директора от 05.12.2023 № 213
Директор ГБУ ДО СШ
Центрального района Санкт-Петербурга

_____М.Ю. Баранов

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между трудовым коллективом и администрацией
ГБУ ДО СШ Центрального района СПб
на 2024-2026 гг.

Рассмотрен и утвержден на
Общем собрании работников
ГБУ ДО СШ Центрального района СПб
05 декабря 2023 г.

Санкт-Петербург 2023 г.

## 1. Общие положения

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
действующий на основании Устава - директор государственного бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Центрального района Санкт-Петербурга (ГБУ ДО СШ Центрального района СПб) – Баранов Михаил Юрьевич, именуемый далее «Работодатель», представляющий ГБУ ДО СШ Центрального района СПб, далее по тексту «Учреждение» и работники в лице председателя трудового коллектива ГБУ ДО СШ Центрального района СПб –

Афанасьева Екатерина Сергеевна

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условия, снижающие уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6. Настоящий договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно, на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

Стороны обязуются неукоснительно соблюдать условия настоящего договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации.

Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.7. Работодатель признает общее собрание работников ГБУ ДО СШ Центрального района СПб представителем Учреждения, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области трудовых, и связанных с ними, социально-экономических отношениях.

Работодатель обязуется обеспечить:

- здоровые и безопасные условия для выполнения установленных норм труда;
- информирование работников учреждения о перспективах развития Учреждения, о финансовом положении, экономической обстановке и других вопросах деятельности Учреждения;

1.8. общее собрание работников обязуется содействовать эффективной работе ГБУ ДО СШ Центрального района СПб присущими общему собранию работников методами и средствами.

1.9. Работник Учреждения обязан способствовать осуществлению производственных задач, для чего он должен:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;

- повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- укреплять свое здоровье, а также стремиться к здоровому образу жизни.

## 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта), как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Срочный трудовой договор заключается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя.

2.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, имеющие 3-х и более детей;
- специалисты, имеющие высшую категорию

2.4. Лицам, ранее высвобожденным из Учреждения в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавшим обеспечивается приоритет приема на работу при возникновении вакансии.

2.5. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией;
- в случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации по вине работодателя предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (подпункт "а" пункта 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу по решению государственной инспекции труда или суда (пункт 2 статьи 83 Трудового кодекса РФ);
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 Трудового кодекса РФ).

2.7. 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 РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

2.8. Работодатель в соответствии с главой 26 Трудового кодекса РФ предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

## 3. Рабочее время

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для административно-управленческого состава (далее в тексте - АУП), шестидневная с одним выходным днем для преподавательского и хозяйственного персонала. Для административно-технического и управленческого персонала в Учреждении работа начинается в 9 часов 30 минут и заканчивается в 18 часов 00 минут. По личному заявлению работнику может устанавливаться другой трудовой распорядок в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для тренерско-преподавательского персонала устанавливается работа по графику учебно-тренировочных занятий, согласованному с руководством Учреждения.

3.2. Накануне нерабочих, праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

3.3. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности ежедневной работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется с согласия работника предоставлением дополнительного времени отдыха или оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.4. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

3.5. В Учреждении может устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя по просьбе работника, помимо случаев, предусмотренных законодательством (ст. 92 Трудового кодекса РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет); работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.6. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни допускается только с согласия работника по письменному распоряжению работодателя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ.

## 4. Время отдыха

4.1. Общим выходным днем работников является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Тренерам-преподавателям предоставляется выходные дни по графику учебно-тренировочных занятий.

4.2. В течение рабочего дня работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

4.3. Ежегодно до 15 декабря текущего года работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год.

4.4. Ежегодный отпуск - 28 календарных дней. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с Положением о порядке предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков сотрудникам ГБУ ДО СШ Центрального района СПб. Список должностей с ненормированным рабочим днем утверждается директором приказом по учреждению.

4.5. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством (статья 128 Трудового кодекса РФ), также в связи:

- со свадьбой самого работника до 5 календарных дней;
- свадьбой детей работника до 5 календарных дней
- смертью родственников и близких до 5 календарных дней;
- с рождением ребенка (мужчинам) до 5 календарных дней;
- переездом на новое место жительства до 5 календарных дней;
- с уходом за заболевшими членами семьи на время болезни в соответствии с заключением органов здравоохранения;
- с юбилеем до 3 календарных дней;

## 5. Оплата труда, гарантийные и компенсационные выплаты

5.1. Оплата труда работников, руководителей и специалистов производится пропорционально количеству и качеству труда в соответствии с законодательством РФ о труде, а также Положениями по оплате труда, о премировании и материальном стимулировании, о фонде социальной поддержки, разработанными и утвержденными работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива Учреждения.

5.2. Оплата труда работников Учреждения производится по утвержденным, согласно законодательству РФ о труде, актам и штатным расписаниям, а также в соответствии с Постановлением Правительства РФ "Об оплате труда работников бюджетной сферы" и в соответствии с индивидуальной нагрузкой тренерско-преподавательского персонала.

5.3. Месячная оплата труда работников, отработавших полный фонд рабочего времени и выполнивших нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством РФ о труде.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты, надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

5.4. За профессиональное мастерство, за интенсивность и напряженность, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, совмещение профессий, срочность, особую важность выполняемой работы и другие показатели устанавливаются доплаты и надбавки к тарифным ставкам и окладам согласно Положению о порядке установления доплат и надбавок.

5.6. Работающим в многосменном режиме работникам (сторожа) устанавливается следующая доплата - за работу в ночную смену - до 35% часовой тарифной ставки (оклада) за каждый час работы в данных сменах.

5.7. Выплаты премий и вознаграждений работникам Учреждения производятся в соответствии с разработанными и утвержденными работодателем Положениями с учетом мнения трудового коллектива Учреждения.

5.8. Работа в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни оплачивается в размере не ниже установленного законодательством РФ о труде.

5.9. Выплата заработной платы за количество отработанных дней в первую половину месяца производится 25 числа текущего месяца. Выплата заработной платы за количество отработанных дней во вторую половину текущего месяца производится - 10 числа следующего месяца.

5.10. В случае повышения тарифных ставок (окладов) Единой тарифной сетки по оплате работников организаций в бюджетной сфере, внебюджетные ставки (оклады) могут повышаться в том же размере.

## 6. Улучшение условий и охраны труда.

6.1. **Работодатель** (в соответствии с действующим и иными законодательными и нормативными правовыми актами об охране труда) **гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:**

- своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной безопасности работников Учреждения в соответствии с законодательством.
- не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований);
- организацию проведения за счет собственных средств периодических (в течение трудовой деятельности) обязательных медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований).
- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты;
- создать в Учреждении на паритетной основе комиссию по охране труда, избрать доверенных лиц в структурных подразделениях; организовать обучение по охране труда

уполномоченных лиц;

- при строительстве новых и реконструкции действующих зданий, сооружений, объектов производственного назначения проводить экспертизу условий труда на основании проектной и технологической документации;

- ежегодно производить анализ производственного травматизма и заболеваемости по Учреждению с последующим изданием приказа по предупреждению травматизма с перечнем конкретных мероприятий;

- обеспечить состояние противопожарной безопасности в соответствии требованиями норм и правил законодательства РФ;

-Учреждение своевременно расследуют несчастные случаи, происшедшие на работе, оказывает материальную помощь пострадавшим;

- Учреждение осуществляет административно-общественный контроль за состоянием охраны труда и безопасностью жизнедеятельности в учреждении;

- по каждому несчастному случаю образовывать специальную комиссию по расследованию и предотвращению причин травм;

- для выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ежегодно предусматривать в смете расходов средства на эти цели;

- в ходе проведения мероприятий по охране труда выполнять требования нормативных документов и законодательных актов по охране труда и техники безопасности.

6.2. **Каждый работник имеет право на охрану труда, в том числе:**

- на рабочее место, защищенное от воздействия вредных или опасных производственных факторов, которые могут вызвать производственную травму, профессиональное заболевание или снижение работоспособности;

- на возмещение вреда, причиненного ему увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с использованием им трудовых обязанностей;

- на получение достоверной информации от работодателя о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте работника, о существующем риске здоровья, а также о принятых мерах по его защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

- отказ без каких-либо необоснованных последствий для него от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья до устранения этой опасности;

- на обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты в соответствии с требованиями законодательных или иных нормативных актов об охране труда за счет средств работодателя;

- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае приостановки деятельности или закрытия предприятия, подразделения, либо ликвидации рабочего места вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием;

- на проведение инспектирования органами государственного надзора и контроля или общественного контроля условий и охраны труда, в том числе по запросу работника на его рабочем месте;

- на обращение с жалобой в соответствующие органы государственной власти, а также в органы профсоюзов и иные уполномоченные работниками представительные органы в связи с неудовлетворительными условиями и охраной труда;

- на участие в проверке и рассмотрении вопросов связанных с улучшением условий и охраны труда на производстве.

6.3. **Работник обязуется:**

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работ и поведения на рабочих местах;

- соблюдать трудовую технологическую дисциплину;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6.4. **В целях организации сотрудничества** и обеспечения общественного контроля за состоянием условий и безопасности труда **создается комиссия** по безопасности и охране труда, в которую вводятся представители администрации Учреждения и председатель трудового коллектива Учреждения.

6.5. **Общее собрание работников Учреждения обязуется:**

- обеспечивать контроль за выполнением законодательства РФ по охране труда;
- участвовать в проведении выборов и обучении общественных инспекторов по охране труда.

6.6. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после официального предварительного (за одну смену) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении.

При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

6.7. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 7. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника.

7.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников, увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей.

## 8. Социальное и медицинское обслуживание работников.

8.1. **Работодатель обязуется:**

- предоставлять соответствующие ходатайства работникам Учреждения, имеющим детей дошкольного возраста для получения мест в детских садах и яслях;
- предоставлять соответствующие ходатайства работникам Учреждения, имеющим детей школьного возраста, для приобретения путевок в летние оздоровительные лагеря.

## 9. Заключительные положения.

9.1 Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

9.3. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

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

9.6. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. При реорганизации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.