

**Государственное бюджетное учреждение Республики Мордовия  
«Спортивная школа олимпийского резерва по велоспорту»  
(ГБУ РМ «СШОР по велоспорту»)**

430030, Республика Мордовия, г.Саранск, ул.Строительная, д. 13 А

**от работодателя:**

И.о.директора  
ГБУ РМ «СШОР по велоспорту»

И.В.Доянов  
«11» августа 2022 года



**от работников:**

Председатель первичной организации  
ГБУ РМ «СШОР по велоспорту»

Т.В.Семина  
«11» августа 2022 года

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**ГБУ РМ «СШОР по велоспорту»  
на 2022 – 2024 годы**

Утвержден на внеочередном профсоюзном собрании первичной профсоюзной организации  
протокол №9 от «09» августа 2022 года

г.Саранск  
2022

## I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении Республики Мордовия «Спортивная школа олимпийского резерва по велоспорту».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – исполняющего обязанности директора Доянова Игоря Валерьевича;

работники организации, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации инструктора-методиста Семиной Татьяны Валерьевны;

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30,31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.6. Стороны договорились, что содержание коллективного договора должно быть доведено работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснить положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- принятие работодателем локальных нормативных актов с учетом мнения профкома;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.



## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Соглашением по социально-экономическим вопросам между Федерацией профсоюзов Республики Мордовия, Союзом промышленников и предпринимателей Республики Мордовия, Правительством РМ, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, ознакомление работника с приказом осуществляется под роспись.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 53 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения и ст.348.2 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ)

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии предусмотренные Положением об оплате труда.

2.5. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в организации.

2.6. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд организации.

3.2. Руководитель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития организации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в пять лет. Руководящим работникам, тренерскому составу и работникам, занимающимся инструкторско-методической деятельностью, повышать квалификацию не реже чем один раз в четыре года.

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

3.3.4. 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 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

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

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (с. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее одного дня в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет;

- награжденные государственными наградами в связи с деятельностью в организации.

4.5.2. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

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

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (ст. 91 ТК РФ), утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанности, возлагаемыми на них Уставом организации.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

- по согласованию между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет),



а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере от средней заработной платы. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.5. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.6. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность 4 календарных дня на основании статьи 348.10 Трудового кодекса РФ.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней на основании статьи 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в день его рождения, если этот день не является выходным днём- 1 день;
- для бракосочетания по личному заявлению - 3 дня;
- в случае свадьбы детей работника – 3 дня;
- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 сентября) – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) - 2 дня.

5.7.2. Специальные отпуска администрация обязуется предоставлять:

- работающим женщинам, имеющим 2-х детей в возрасте до 14 лет – 5 дней;
- одиноким родителям дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: при наличии ребенка – 2 дня, 2-х детей – 5 дней, 3-х и более детей или ребенка-инвалида – 7 календарных дней, право на дополнительный отпуск оплачиваемый сохраняется и в год достижения ребенком 14 лет.

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников организаций бюджетной сферы.



6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских работников организации производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной форме в соответствии со ст.136 ТК РФ, два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 8-го и 23-го числа текущего месяца.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- минимальная заработная плата в организации на уровне не ниже регионального прожиточного минимума трудоспособного населения;
- порядок индексации заработной платы в организации;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами организации.

6.6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов):

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

6.7.1. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет руководитель организации.

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

7.1. Работникам ГБУ РМ «СШОР по велоспорту» материальная помощь оказывается за счет фонда оплаты труда, в том числе средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и размеры выплат материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника. ✓

7.2. Материальная помощь может выплачиваться по следующим причинам:

- в случае тяжелого финансового положения, связанного с ликвидацией стихийных бедствий и иных факторов (пожар, наводнение, кража и иные непредвиденные обстоятельства);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с вступлением в брак;
- в связи с юбилейной датой по возрасту (50,55,60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника или членов его семьи;
- в связи с уничтожением имущества в результате пожара, наводнения и иных стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;
- в случае потери близких родственников (супруг, дети, родители);
- в связи со смертью работника материальная помощь выплачивается ближайшим родственникам (супругу, детям, родителям).

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).



Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Создать в организации комиссию по охране труда на паритетной основе из представителей работодателей, профкома, и иных уполномоченных работниками представительных органов.

8.3. Разработать и утвердить положение о комиссии по охране труда в соответствии со (ст.218 ТК РФ).

8.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ.)

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

8.6. Провести в организации специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.7. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.8. Осуществлять свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений работодателей и работников в области охраны труда в организации.

8.9. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социальных и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, , совещаниях и других мероприятиях.

9.6. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития организации.

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссии организации по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);



- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Обязательства профкома**

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющиеся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.6. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников организации.

10.7. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.8. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях тяжелого материального положения.

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

### **Ответственность сторон**

11. Стороны договорились, что:

11.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

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

11.4. В случае нарушения или невыполнения обстоятельств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.



11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания действия данного договора.



## **СОСТАВ ОБЩЕСТВЕННОЙ КОМИССИИ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

Государственного бюджетного учреждения Республики Мордовия  
«Спортивная школа олимпийского резерва  
по велоспорту»

Председатель комиссии: заместитель директора по спортивной подготовке

Члены: тренер  
специалист по связям с общественностью  
специалист по персоналу  
председатель ППО



## **ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка**

Утвердить график рабочего дня работников Государственного бюджетного учреждения Республики Мордовия «Спортивная школа олимпийского резерва по велоспорту»:

- с понедельника по четверг с 9.00 часов до 18.00 часов;
- в пятницу с 9.00 часов до 17.00 часов;
- перерыв для отдыха и питания с 13.00 часов до 13.48 часов.

Режим рабочей недели:

- пятидневная (понедельник-пятница) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).
- шестидневная (понедельник – суббота) с одним выходным днем (воскресенье).
- скользящий график - с предоставлением выходных дней по графику работы.



## П Л А Н мероприятий по охране труда на 2022 – 2024 г.г.

№	Мероприятия	Срок проведения	Ответственный
1	Провести в организации специальную оценку условий труда.	январь	Комиссия по охране труда
2	Осуществлять контроль при ремонте и испытании водопроводных и отопительных систем на велобазах и в Специализированном зале по велоспорту.	август – сентябрь	Заместитель директора по спортивной подготовке
3	Контроль качества освещенности помещений и эффективности работы вентиляции.	постоянно	Заместитель директора по спортивной подготовке
4	Инструктаж и обучение правилам техники безопасности во время тренировочных занятий.	постоянно	Тренеры
5	Обеспечение тренеров необходимым спортивным инвентарем для предупреждения травматизма во время тренировок.	октябрь	Директор, Заместитель директора по спортивной подготовке
6	Обеспечение спортсменов в ГБУ РМ «СШОР по велоспорту» соответствующим спортивным инвентарем.	постоянно	Тренеры
7	Проверить наличие инструкций в ГБУ РМ «СШОР по велоспорту» по технике безопасности.	сентябрь – октябрь	Заместитель директора по спортивной подготовке
8	Организовать контроль за соблюдением правил охраны труда и техники безопасности воспитательного процесса.	постоянно	Заместитель директора по спортивной подготовке, профсоюзный комитет
9	Организовать проверку по ведению и выполнению работы соглашения по охране труда и технике безопасности.	декабрь	Заместитель директора по спортивной подготовке

Всего пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью 13 (тринадцать) листов

И.о. директора

И.В. Дожов

Председатель ППО

Светлана В. Семина





**Дополнительное соглашение №2  
к коллективному договору ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту»  
на 2022-2024 годы от 11.08.2022 г.**

г. Саранск

2 октября 2023 года

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Республики Мордовия «Спортивная школа олимпийского резерва по велоспорту», в лице временно исполняющего обязанности директора Бурмистровой А.Х., действующего на основании приказа от 22 сентября 2023 года №129 (далее - Работодатель), с одной стороны и работники в лице представителя - председателя первичной профсоюзной организации Семиной Татьяны Валерьевны, действующей на основании Устава МРСОП «Федерация профсоюзов Республики Мордовия» и положения о первичной профсоюзной организации ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту» (далее - Работники), с другой стороны, совместно именуемые "Стороны", на основании решения собрания (протокол внеочередного собрания первичной профсоюзной организации ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту» от 29 сентября 2023 г. № 6) в соответствии со ст. ст. 43, 44 Трудового кодекса Российской Федерации и п.1.11. Коллективного договора ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту» на 2022-2024 годы от 11.08.2022 г. заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести в коллективный договор ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту» на 2022-2024 годы от 11.08.2022 г. (далее - коллективный договор) следующие изменения:

1.1. Пункт 7.1. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«7.1. Работникам ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту» материальная помощь оказывается за счет фонда оплаты труда, в том числе средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Порядок и размеры выплат материальной помощи устанавливаются локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников. Материальная помощь работникам, заключившим контракт о прохождении военной службы, выплачивается в размере среднемесячной заработной платы, но не менее 50 000 (пятьдесят тысяч) рублей. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника».

1.2. Пункт 7.2. коллективного договора изложить в следующей редакции:

«7.2. Материальная помощь может выплачиваться по следующим причинам:

- в случае тяжелого финансового положения, связанного с ликвидацией стихийных бедствий и иных факторов (пожар, наводнение, кража и иные непредвиденные обстоятельства);
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с вступлением в брак;
- в связи с юбилейной датой по возрасту (50,55,60 лет);
- в связи с продолжительной болезнью работника или членов его семьи;
- в связи с уничтожением имущества в результате пожара, наводнения и иных стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций;
- в случае потери близких родственников (супруг, дети, родители);
- в связи со смертью работника материальная помощь выплачивается ближайшим родственникам (супругу, детям, родителям).
- в связи с заключением контракта о прохождении военной службы».

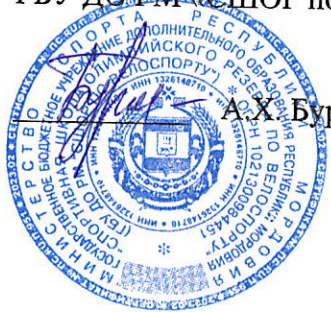
2. Контроль за выполнением коллективного договора ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту» на 2022-2024 годы от 11.08.2022 г. осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду. При этом стороны обязаны предоставлять друг другу, а также органам по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

3. Действие вышеуказанных изменений коллективного договора ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту» на 2022-2024 годы от 11.08.2022 г. распространяется с момента их подписания на всех Работников Работодателя.

4. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту» на 2022-2024 годы от 11.08.2022 г.

**Работодатель:**

Временно исполняющий обязанности  
директора  
ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту»



А.Х. Бурмистрова

**Работники:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации  
ГБУ ДО РМ «СШОР по велоспорту»

Т.В. Семина