

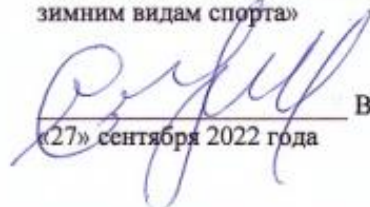
Государственное автономное учреждение Мурманской области  
«Мурманская областная спортивная школа олимпийского резерва  
по зимним видам спорта»

183052, г. Мурманск, тер. Долина Уюта, здание 3В, тел./факс (8152) 99-99-15, 99-99-14  
e-mail: zvsport@yandex.ru

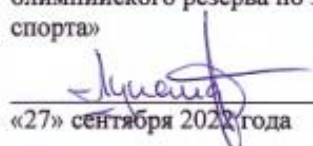
Принят на заседании трудового коллектива работников Государственного автономного учреждения Мурманской области «Мурманская областная спортивная школа олимпийского резерва по зимним видам спорта»

Протокол №2 от «27» сентября 2022 года

Представитель работодателя - Государственного автономного учреждения Мурманской области «Мурманская областная спортивная школа олимпийского резерва по зимним видам спорта»

  
В.В. Страхов  
«27» сентября 2022 года

Представитель работников – председатель трудового коллектива Государственного автономного учреждения Мурманской области «Мурманская областная спортивная школа олимпийского резерва по зимним видам спорта»

  
С.Г. Лупандин  
«27» сентября 2022 года

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения Мурманской области  
«Мурманская областная спортивная школа олимпийского резерва по  
зимним видам спорта» на 2023-2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социального развития Мурманской области

№ 139/2022 от « 01 » 11 2022 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном автономном учреждении Мурманской области «Мурманская областная спортивная школа олимпийского резерва по зимним видам спорта»

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя – директора Государственного автономного учреждения Мурманской области «Мурманская областная спортивная школа олимпийского резерва по зимним видам спорта» Страхова Владимировича (далее – Работодатель); работники учреждения в лице их представителя – профсоюзной организации в лице председателя профсоюзной организации Лупандина Сергея Геннадьевича.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор по совместительству.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.9. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не

реже одного раза в год.

1.11. Локальные нормативные акты, учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом профсоюзной организации.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.14. Настоящий Коллективный договор заключен на 3 (три) года и распространяется на правоотношения, возникшие между Сторонами с «01» декабря 2022 г. по «30» ноября 2025 г.

## **2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА**

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются:

- формы, системы и размеры оплаты труда;
- выплата пособий, компенсаций;
- занятость, переобучение, условия высвобождения работников;
- рабочее время и время отдыха, включая вопросы предоставления и продолжительности отпусков;
- улучшение условий и охраны труда работников, в том числе молодежи и женщин;
- экологическая безопасность и охрана здоровья работников на производстве;
- гарантии и льготы работникам, совмещающим работу с обучением;
- оздоровление и отдых работников и членов их семей;
- отказ от забастовок при выполнении соответствующих условий Коллективного договора;
- контроль за выполнением Коллективного договора, порядок внесения в него изменений и дополнений, ответственность Сторон, обеспечение нормальных условий деятельности представителей работников;
- другие вопросы, определенные Сторонами.

## **3. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

3. Стороны договорились, что:

3.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

3.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором,

уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

3.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

3.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.2.7. Сообщать выборному органу профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

3.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

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

3.2.10. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием выборного органа профсоюзной организации.

3.3. Выборный орган профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, графиками работы.

4.2. Для руководителя, главного бухгалтера, бухгалтера, экономиста, ведущего специалиста по закупкам, специалиста по кадрам устанавливается 5 (пяти) дневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

Для заместителей руководителя, начальника хозяйственного отдела, заведующей медицинским кабинетом устанавливается 5 (пяти) дневная рабочая неделя с двумя выходными днями воскресенье и понедельник.

Для инструкторов-методистов устанавливается 5 (пяти) дневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и понедельник.

Для старшего тренера, тренера, тренера-консультанта, техника по эксплуатации и ремонту спортивной техники, электромонтёра, рабочего по комплексному ремонту и обслуживанию здания, медицинской сестры, медицинской сестры по массажу, дежурного по залу, уборщика служебных помещений устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем – понедельник.

Для сторожа устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, работа в две смены, суммированный учет рабочего времени, учетный период - год, смена и выходные дни указываются в графике сменности.

4.3. Продолжительность рабочего дня для административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчёта 40-часовой рабочей недели для мужчин и 36-часовой рабочей недели для женщин. Для всех тренеров спортивной школы установлена ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

4.4. Норма часов тренерской работы, за ставку заработной платы тренерам (старшим тренерам) устанавливается в объеме 24 часов в неделю.

При этом учитывать, что в рабочее время тренеров, 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.

4.5. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (Приложение 1 к настоящему Коллективному договору).

4.6. Отдельным категориям работников, когда по условиям труда не может быть соблюдена ежедневная продолжительность рабочего времени, устанавливается суммированный учет рабочего времени.

4.7. В соответствии со ст. 93 Трудового кодекса РФ Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет или ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.8. Работодатель обязан предоставить дополнительный отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.9. Работникам, совмещающим работу с обучением, могут быть предоставлены гарантии, предусмотренные ст. 173 Трудового кодекса РФ в случае, если работник получает образование соответствующего уровня впервые. Порядок предоставления указанных гарантий определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

4.10. По согласованию с Работодателем работнику может устанавливаться гибкий график работы, если это не нарушает нормальный режим работы учреждения.

4.11 По согласованию с Работодателем (в том числе тренерам), разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности, в основное рабочее время. Работа по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

4.12. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, а также лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, предоставляются работникам только по основному месту работы (ст. 287 ТК РФ).

4.13 Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем

нормальная работа учреждения. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

## **5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

5.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

5.3. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дней предоставляются всем работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных Федеральными Законами.

5.4. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации продолжительностью 14 календарных дней предоставляется старшему тренеру, тренеру, тренеру – консультанту учреждения.

5.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

5.6. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.7. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией по согласованию с Работодателем в случае возникновения производственной необходимости.

5.8. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3 или 4 степени либо опасным условиям труда. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:  
- за работу с вредными условиями труда 7 дней;

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

5.10. Работники имеют право на оплачиваемый один раз в 2 года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта (за исключением такси).

5.11. Работники имеют право на получение аванса для оплаты проездных билетов или стоимости топлива необходимого для проезда к месту отдыха и обратно для себя и членов своей семьи (имеющих на это право) в размере до 100 % от стоимости этих билетов или топлива при предоставлении подтверждающих документов (копий документов), при наличии финансовых средств.

5.12. Компенсация расходов при проезде работника и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведённых расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтверждённых чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

5.13. При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а так же в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации и стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

а) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда

б) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса

в) при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

г) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа

5.14. Оплата стоимости проезда в отпуск производится Работнику и членам его семьи в соответствии с законодательством Российской Федерации и Мурманской области.

5.15. Работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.16. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающему пенсионеру по старости - до 14 календарных дней в году;



– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году.

– работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14-ти лет - до 14 календарных дней в году;

– работнику, имеющему ребенка - инвалида в возрасте до 18-ти лет - до 14 календарных дней в году;

– одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет - до 14 календарных дней в году;

– отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери - до 14 календарных дней в году;

– женщинам, имеющим детей до 16 лет, предоставляется право на ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 21 Закона РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» и ст. 319 ТК РФ;

– в связи с регистрацией брака работника - до 5 календарных дней;

– смертью родственников и близких - до 5 календарных дней;

– рождение ребенка - до 5 календарных дней.

5.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника

5.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА**

6.1. Каждому работнику при приеме на работу трудовым договором и приказом устанавливается должностной оклад.

6.2. Выплата заработной платы производится с применением районных коэффициентов и процентных надбавок, к заработной плате.

6.3. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

6.4. Система заработной платы, размеры минимальных должностных окладов, должностных окладов, различного вида выплат устанавливаются законами и иными нормативными актами Российской Федерации и Мурманской области, локальным и нормативными актами ГАУМО «МОСШОР по ЗВС». Работодатель в пределах имеющихся средств, как бюджетных, так и внебюджетных, самостоятельно устанавливает размеры доплат, надбавок и других выплат стимулирующего характера.

6.5. Заработная плата работникам ГАУМО «МОСШОР по ЗВС» выплачивается 2 раза в месяц:

– 20 числа (текущего месяца);

– 05 числа (следующего месяца).

– при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

## **7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

7.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально - экономические, организационно - технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ).

7.2. Все работники организации, в том числе ее Руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

7.3. Работодатель в сфере охраны труда обязуется:

– проводить специальную оценку труда рабочих мест по условиям труда в Учреждении с последующей сертификацией работ по охране труда в организации и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов в сроки, установленные нормативными актами;

– организовать проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический осмотр;

– не допускать к работе лиц, не прошедших инструктажи (вводного, первичного);

– обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил техники безопасности, не допускать работу на неисправном оборудовании.

7.4. Работник в сфере охраны труда обязан:

– соблюдать требования охраны труда, установленные Законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

– не приступать к работе на неисправном оборудовании;

– немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания;

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

## **8. ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

8.1. С целью привлечения, сохранения и поддержки квалифицированных

кадров стороны считают одним из важнейших направлений деятельности ГАУМО «МОСШОР по ЗВС» развитие социальной сферы, обеспечивающей эффективную трудовую деятельность работников.

8.2. Социальные льготы и гарантии равно распространяются на всех штатных сотрудников, вне зависимости от источников оплаты их труда.

8.3. Работодатель обязуется не принимать решений, ущемляющих социальные гарантии работников ГАУМО «МОСШОР по ЗВС».

8.4. Организация санаторно-курортного лечения и отдыха тренеров и сотрудников ГАУМО «МОСШОР по ЗВС».

8.5. Оказание единовременной материальной помощи нуждающимся тренерам и сотрудникам, в том числе: на проведение дорогостоящих медицинских операций и приобретение дорогостоящих медикаментов; многодетным семьям и одиноким родителям, воспитывающим детей; на лечение детей, имеющих наследственные, хронические заболевания и инвалидность.

8.6. Частичная оплата ритуальных услуг в связи со смертью сотрудников ГАУМО «МОСШОР по ЗВС» или их близких, родственников (матери, отца, мужа, жены, детей).

## **9. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ**

9.1. Аттестация тренеров и руководящих работников ГАУМО «МОСШОР по ЗВС» осуществляется в порядке, установленном законодательством законодательства Российской Федерации и Мурманской области.

9.2. Присвоение тренерам, инструкторам-методистам ГАУМО «МОСШОР по ЗВС» квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией с учетом требований законодательства Российской Федерации и Мурманской области.

## **10. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И КОНТРОЛЬ**

10.1. Медицинское обеспечение работников и спортсменов осуществляется ГАУМО «МОСШОР по ЗВС» в соответствии с нормативно-правовыми документами Министерства здравоохранения РФ и других нормативных актов, принимаемых федеральными органами в сфере здравоохранения.

10.2. За штатным медицинским работником возлагается непосредственный медицинский контроль над состоянием спортсменов в период тренировочного процесса и проведения спортивных мероприятий.

10.3. В целях предупреждения нарушения здоровья работников и спортсменов ГАУМО «МОСШОР по ЗВС» предусматривается:

- медицинский осмотр не менее одного раза в год для всех работников учреждения.

- диспансерное обследование не менее двух раз в год для спортсменов, дополнительные медицинские осмотры перед участием в соревнованиях, после болезни, травмы;

- контроль над использованием работниками и спортсменами запрещенных фармакологических средств.

10.4. Для работников, имеющих отношение к работе с малокалиберным оружием, дополнительно предусматривается обязательное медицинское обследо-

дование для оформления допуска к оружию, один раз в пять лет.

## **11. КОНТРОЛЬ НАД ИСПОЛНЕНИЕМ, ПОРЯДОК ИЗМЕНЕНИЯ, РАСТОРЖЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

11.1. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется Сторонами его подписавшими. При проведении указанного контроля представители Сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

11.2. Настоящий Коллективный договор заключен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет равную юридическую силу.

11.3. Изменение и дополнение Коллективного договора производятся в порядке, установленном Законодательством для его заключения.

11.4. Дополнения, изменения к Коллективному договору оформляются в виде неотъемлемых приложений и после подписания Сторонами вступают в законную силу, если иное не предусмотрено Законодательством или не вытекает из текста дополнения, изменения.

11.5. Стороны несут ответственность за нарушение настоящего Коллективного договора в соответствии с действующим Законодательством.

---