

От работодателя

Директор  
ГБУ ДО «СШОР № 1  
Белгородской области»

  
(подпись) Е.А. Рогов  
(инициалы, фамилия)

«01» сентября 2023 г.

(печать)



От работников

Представитель работников –  
Председатель первичной  
профсоюзной организации

  
(подпись) Р.В. Черных  
(инициалы, фамилия)

«01» сентября 2023 г.

(печать)



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

государственного бюджетного учреждения  
дополнительного образования

«Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области»

На период с «01» сентября 2023 года по «31» августа 2026 года

Коллективный договор принят на общем собранием работников  
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области»

«29» августа 2023 года (протокол № 2/2023)

Уведомительная регистрация проведена	
министерством социальной защиты населения	
и труда Белгородской области	
« <u>01</u> » <u>сентября</u> 20 <u>23</u> года	Дата
Регистрационный номер <u>9/8/23/140</u>	№
Условия, ухудшающие положение	
работников <u>НЕ ВЫЯВЛЕНЫ</u>	
 (подпись)	<u>Кашинкова</u> (Ф.И.О.)

г. Белгород  
2023 год

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения.....	3-4
Раздел 2. Трудовые отношения.....	5-10
Раздел 3. Нормирование, оплата и материальное стимулирование труда..	10-16
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.....	16-23
Раздел 5. Охрана труда.....	23-25
Раздел 7. Социальные гарантии, льготы и компенсации для работников. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации. Гарантии работникам, призванным на военную службу по мобилизации.....	26-27
Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации.....	27-31
Раздел 9. Заключительные положения.....	31

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области»

Приложение № 2. Положение по оплате труда работников государственного автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области»

Приложение № 3. Положение о системе управления по охране труда (СУОТ) в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области»

Приложение № 4. Положение о мерах пожарной безопасности в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области»

Приложение № 5. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области»

## Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 1 Белгородской области» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- локальными нормативно-правовыми актами субъекта и Российской Федерации;
- локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице директора Учреждения;
- трудовой коллектив (далее – работники) в лице председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного представлять интересы всех работников Учреждения при проведении коллективных переговоров в порядке ст. 30 ТК РФ.

1.4. Договор является основным документом социального партнерства, устанавливающим систему взаимоотношений между работниками и работодателем, направленную на обеспечение согласования интересов трудового коллектива и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в Учреждении.

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.6. Целью заключения Договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более

благоприятных условий труда по сравнению с условиями, предусмотренными действующим трудовым законодательством.

1.7. Взаимодействие работодателя и работников Учреждения осуществляется в порядке, установленном ТК РФ и иным законодательством Российской Федерации.

1.8. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В течении срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основании взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. Коллективный договор заключается на срок три года и вступает в силу с 01 сентября 2023 года.

1.11. Стороны вправе продлить срок действия Договора на срок не более трех лет, подписав соответствующий протокол.

1.12. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения (в том числе совместителей), гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов Российской Федерации.

1.13. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.14. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором.

1.15. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.16. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Договора решаются Сторонами путем переговоров.

1.19. Локальные акты Учреждения, содержащие нормы трудового права, не могут противоречить действующему законодательству и настоящему Договору.

1.20. Работодатель знакомит с коллективным договором под роспись всех работников при заключении трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

## Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

– руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащими квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности,

– учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

– в установленные законом сроки своевременно и в полном объеме перечислять за работников взносы в ИФНС России, СФР;

– формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах СФР;

– разрабатывать и утверждать с учетом мнения первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организаций;

– учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора (п. 3 ст. 81 ТК РФ – несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.3. Работодатель обязуется:

2.3.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под личную подпись 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

личную подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под личную подпись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3.3. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 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. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон.

2.3.4. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство), а также имеет право на выполнение дополнительной работы путем совмещения профессий (должностей), увеличения объема работ, расширения зон обслуживания. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией.

2.3.5. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при приеме на работу по соглашению Сторон может быть предусмотрено установление испытательного срока (испытание при приеме на работу) в целях проверки профессиональных способностей работника.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.3.6. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов (ст. 70 ТК РФ).

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей шести месяцев, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.3.7. Перевод работников на другую работу осуществляется в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.3.8. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. Перевод работников на дистанционную работу осуществляется приказом Работодателя с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

Трудовые отношения, возникающие при переводе работников на дистанционную работу, осуществляются на основании ст. 312.1-312.9 ТК РФ.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.3.9. По соглашению Сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть на время переведён на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется замещением временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.3.10. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 351.7 ТК РФ).

2.3.11. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации в порядке, определенном ст. 373 ТК РФ.

Согласование с первичной профсоюзной организацией решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ должно содержать проекты приказов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Уведомление предоставляется за три месяца до начала соответствующих мероприятий.

2.3.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной производительности труда и квалификации в дополнение к случаям, предусмотренным ст. 179 ТК РФ, предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- семейным работникам – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной) осталось два и менее года;
- работники не пенсионного возраста, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных знаков отличия;
- работники, имеющие квалификационную категорию, по отношению к работникам без квалификационной категории;
- работники, имеющие квалификационную категорию более высокого уровня по отношению к работникам с более низким уровнем категории;
- работники, совмещающие работу с обучением по профилю деятельности.

Работники – беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери или одинокие отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, не могут



быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.3.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

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

2.4. Работодатель ведет кадровый электронный документооборот на основании Порядка осуществления электронного кадрового документооборота в Учреждении. На работодателя возлагаются расходы на создание и эксплуатацию информационной системы, создание, использование и хранение электронных документов и на получение работником электронной подписи (в случае ее отсутствия) и её использование. Ведение электронного документооборота между работодателем и работниками осуществляется в соответствии с ТК РФ.

2.5. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей (включая старшего), оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с Порядком определения учебной нагрузки педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601.

2.6. С учетом мнения первичной профсоюзной организации работодатель обязуется планировать и осуществлять мероприятия по повышению квалификации работников, определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.7. Работодатель сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при повышении квалификации работника с отрывом от работы.

2.8. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

2.9. Работодатель осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью: для специалистов, непосредственно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта и дополнительных общеразвивающих программ

по видам спорта (далее – программ), не реже, чем один раз в три года; для заместителей директора, руководителей структурных подразделений и иных специалистов – не реже, чем один раз в пять лет.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самого Учреждения, так и в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

2.10. Учреждение, с целью установления соответствия работника занимаемой должности, а также присвоения квалификационных категорий работникам в соответствии с имеющимися полномочиями, может проводить аттестацию на основании самостоятельно разработанного локального нормативного акта.

2.11. Присвоение квалификационных категорий тренерам-преподавателям (включая старшего), директору, заместителям директора, инструкторам-методистам (включая старшего), а также иным специалистам устанавливается решением аттестационной комиссии по присвоению квалификационных категорий в соответствии с действующим законодательством РФ.

### **Раздел 3. Нормирование, оплата и материальное стимулирование труда**

3.1. Форма и система оплаты труда работникам Учреждения определяются Положением об оплате труда работников Учреждения (Приложение № 2).

3.2. Ежегодно на начало календарного года и на начало учебно-тренировочного (спортивного) сезона директор утверждает тарификационные списки работников, согласованные с Учредителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

Количественный расчет кадровой потребности Учреждения осуществляется на основе тарификационных списков работников. В планово-расчетные показатели включается количество лиц, осуществляющих реализацию программ, а также режим эксплуатации и работы спортивных сооружений, в которых осуществляется реализация программ.

Тарифицирование специалистов, участвующих в реализации программ, осуществляется с применением подушевого метода по каждому обучающемуся. Тарифицирование работников составляется ежегодно на основании плана комплектования групп по видам спорта не позднее чем за две недели до начала учебно-тренировочного (спортивного) года.

Предельная штатная численность тренерско-преподавательского состава определяется на основании сводного плана комплектования штата Учреждения, сформированного на основе планов комплектования по каждому виду спорта отдельно по согласованию с Учредителем. При этом учитывается

количество учебно-тренировочных групп и количество часов, предусмотренных реализуемыми дополнительными образовательными программами спортивной подготовки и дополнительными общеразвивающими программами в области физической культуры и спорта по виду спорта.

Утвержденный сводный план комплектования Учреждения, согласованный с Учредителем, является основанием для подготовки и утверждения государственного задания Учреждения.

3.3. Размеры базовых должностных окладов работников устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

К базовому должностному окладу (с учетом оплаты труда за одного обучающегося) устанавливаются повышающие коэффициенты:

- коэффициент специализации в размере 0,15;
- коэффициент квалификации, согласно Положения об оплате труда работников Учреждения.

Повышающий коэффициент специализации применяется при расчете заработной платы директора Учреждения, его заместителей, главного экономиста, инструкторов-методистов (включая старшего), тренеров-преподавателей (включая старшего) и других специалистов, непосредственно принимающих участие в учебно-тренировочном процессе.

Повышающий коэффициент квалификации применяется только для работников, осуществляющих учебно-тренировочную деятельность, по должностям: тренер-преподаватель (включая старшего).

Базовая часть заработной платы работников учреждения не может быть ниже установленных Правительством Белгородской области базовых окладов (базовых должностных окладов) работников.

3.4. Выплата заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ производится не реже двух раз в месяц:

- заработная плата за первую половину месяца – 20 числа каждого месяца;
- окончательный расчет за месяц – 5 числа каждого месяца.

Выплата заработной платы в Учреждении осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме в рублях, путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника (открытого в кредитной организации).

3.5. Месячная заработная плата работникам Учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором (и (или) должностной инструкцией), и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в целях усиления их заинтересованности в повышении качества учебно-тренировочного процесса, развитии творческой активности и инициативы, поощрения за индивидуальные результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам Учреждения.

3.7. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного (спортивного) года и устанавливается приказом Учреждения и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

3.8. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

Должностной оклад тренеру-преподавателю (включая старшего) рассчитывается в соответствии с установленной учебно-тренировочной нагрузкой исходя из расчетных нормативов за подготовку одного обучающегося в процентах от базового должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов.

3.9. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.10. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.11. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.12. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов от часовой ставки (базового должностного оклада).

Ночным считается время с 22:00 часов вечера до 6:00 часов утра.

3.13. Доплата за работу в вечернее время производится тренерам-преподавателям (включая старших) за каждый час работы в вечернее время

в размере 50 процентов стоимости одного часа рабочего времени исходя из базового должностного оклада.

Вечерним для тренера-преподавателя (включая старшего) считается время с 20:00 до 22:00 часов. Учреждение ведет учет работы в вечернее время отдельным табелем учета работы в вечернее время.

Учреждение ведет учет работы в вечернее время отдельным табелем учета работы в вечернее время.

3.14. Работникам учреждения в соответствии со ст. 188 ТК РФ при использовании согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества может выплачиваться компенсация за использование личного транспорта, принадлежащего работнику. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

3.15. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

В случае направления в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя;

— тренерам-преподавателям (включая старшего) работодатель гарантирует при направлении в служебную командировку для участия спортсменов Учреждения в соревнованиях различного уровня оплату труда в соответствии с законодательством РФ.

Размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам определяется положением о служебных командировках Учреждения.

3.16. В целях поощрения за выполненную работу сотрудникам учреждения могут быть установлены премии за счет стимулирующего фонда, экономии по фонду оплаты труда и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

В Учреждении, установлены следующие виды премий:

- премия по итогам работы (за квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- премия за участие в инновационной (экспериментальной, проектной) деятельности;

– премия за знаки отличия комплекса ГТО (за золотой знак отличия, серебряный знак отличия);

– премия к праздничным датам.

3.17. На основании письменного заявления работника и по решению работодателя за счет экономии по фонду оплаты труда Учреждение может оказывать материальную помощь по следующим основаниям:

а) в случае смерти супруга, супруги, детей, родителей, работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению, – в размере не более трех базовых должностных окладов.

В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника;

б) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению, – в размере не более двух должностных окладов;

в) в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании письменного заявления работника при предоставлении медицинского заключения, – в размере не более двух базовых должностных окладов;

г) в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению – в размере не более двух должностных окладов;

д) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ст. 351.7 ТК РФ);

е) к основному ежегодному оплачиваемому отпуску – один раз в календарный год в размере не более двух должностных окладов.

3.18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), или 2/3 суммы доплаты за совмещение профессий (должностей), расширения зоны обслуживания, увеличения объема работ, рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).

3.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известить работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством РФ.

3.20. Минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года составляет 16 242 рубля.

В дальнейшем устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

3.21. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах во вредных и (или) опасных условиях труда, в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.22. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

– работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

– работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

– старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям за работу в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере от базового должностного оклада (пропорционально занимаемой ставке) или от базового должностного оклада с учетом учебно-тренировочной нагрузки или от базового должностного оклада с учетом учебно-тренировочной нагрузки и стимулирующих выплат или от базового должностного оклада с учетом учебно-тренировочной нагрузки и стимулирующих, компенсационных и гарантированных выплат в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора Учреждения. Расчет производится пропорционально занимаемой ставке.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.23. Сверхурочной работой является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

Конкретный размер оплаты за сверхурочную работу определяется коллективным договором, правовым актом Учреждения или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

#### **Раздел 4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации или устанавливаемых настоящим договором (ст. 159 ТК РФ). Организация нормирования труда работников учреждения регламентируется в соответствии со ст. 160-163 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, в соответствии с которыми определяется порядок нормирования труда.

Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1), расписанием учебно-тренировочных занятий, графиком работы, утвержденным работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников не может превышать 40 часов в неделю.

В течение рабочего времени (дня) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не более двух часов и не менее тридцати минут, которые в рабочее время не включаются (в соответствии со ст. 108 ТК РФ).

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени для медицинских работников не может превышать 39 часов в неделю.

4.5. Для тренеров-преподавателей (включая старшего), инструкторов-методистов (включая старшего) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма



часов педагогической работы на ставку заработной платы (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601).

4.6. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей (включая старшего), находящимся к началу учебно-тренировочного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим тренерам-преподавателям (включая старшего) на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.7. Рабочее время тренеров-преподавателей (включая старшего) определяется расписанием учебно-тренировочных занятий и обязанностями, возлагаемыми на них правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, трудовым договором, должностной инструкцией, годовым планом-графиком. Расписание учебно-тренировочных занятий составляется в соответствии с программами.

4.8. Учебно-тренировочная работа для директора, заместителей директора устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

4.9. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

4.10. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

4.11. Продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём в неделю, неполная рабочая неделя устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором.

4.12. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем устанавливается для следующих категорий работников Учреждения: директор, заместитель директора, руководитель структурного подразделения, главный экономист, начальник общего отдела, начальник отдела по безопасности, начальник хозяйственного отдела, главный инженер, инженер, техник (Спортивный комплекс «Крытый футбольный манеж»), заведующий хозяйством, специалист технический, старший-инструктор методист, инструктор-методист (включая старшего), инструктор по спорту,

специалист по антидопинговой деятельности, экономист, специалист по закупкам, специалист по кадрам, пресс-секретарь, секретарь, делопроизводитель, юрисконсульт, специалист по охране труда, специалист по гражданской обороне, вахтер, рабочий по ремонту спортивного оборудования и инвентаря, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений.

4.13. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – воскресеньем и понедельником устанавливается для следующих категорий работников Учреждения: кладовщик, техник.

4.14. Пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – понедельником и вторником устанавливается для следующих категорий работников Учреждения: водитель автобуса.

4.15. В учреждении применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год. Перечень должностей утвержден Положением о ведении суммированного учета рабочего времени в учреждении.

4.16. 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 непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных ч. 3 ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.17. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час в соответствии со ст. 95 ТК РФ.

4.18. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со ст. 99 ТК РФ.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех

и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работодатель обязуется обеспечить точный учёт сверхурочных работ.

4.19. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника с дополнительной оплатой и соблюдением ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.20. Порядок работы в ночное время определяется ст. 96 ТК РФ.

4.21. Ненормированный рабочий день как особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени, может быть установлен работникам, занимающим следующие должности: директор, заместитель директора, главный экономист.

Учет времени, фактически отработанного работником в условиях ненормированного рабочего дня, производится в журналах учета рабочего времени Учреждения. Контроль за ведением журнала учета рабочего времени возлагается на специалиста по кадрам.

Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью:

- директору – в количестве 14 календарных дней;
- заместителю директора, главному экономисту – в количестве 7 календарных дней.

Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

В случае если такой отпуск не предоставляется, переработка за пределами нормальной продолжительности рабочего времени компенсируется с письменного согласия работника как сверхурочная работа.

Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения, право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.22. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

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

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

4.24. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

4.25. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.26. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. 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.

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

4.27. Продолжительность отпусков тренеров-преподавателей (включая старшего), инструкторов-методистов (включая старшего) регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и составляет 42 календарных дня.

Для работающих инвалидов продолжительность отпуска составляет 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), если большее количество дней не предусмотрено действующим законодательством.

Для работников в возрасте до восемнадцати лет продолжительность отпуска составляет 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.28. Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждения. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск предоставляется работнику в соответствии со ст. 122 ТК РФ.

4.29. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии денежных средств в Учреждении.

4.30. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.31. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, в соответствии с действующим перечнем производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.32. В соответствии со ст. 262.1 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время.

4.33. В соответствии со ст. 262.2 ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.34. В соответствии со ст. 186 ТК РФ после каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после сдачи крови и ее компонентов.

4.35. В соответствии со ст. 260 ТК РФ перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы.

4.36. В соответствии со ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

4.37. Работодатель освобождает от работы в течении двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19).

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копии сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медицинского отвода в течение 30 календарных дней.

4.38. Работодатель вправе предоставлять дополнительно 1 календарный день к отпуску в случае выполнения в текущем году нормативов ГТО на золотой, серебряный, бронзовый знаки в своей возрастной группе.

4.39. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, работодатель осуществляет в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

4.40. В соответствии со ст. 15 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» гражданам, указанным в п. 4 ч. 1 ст. 13 Закона РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 гарантируется использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время.

4.41. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.42. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск

сроком до одного года в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.43. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по согласованию с директором Учреждения работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

4.44. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

4.45. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

## **Раздел 5. Охрана труда**

5.1. 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.

5.2. Работникам Учреждения обеспечиваются здоровые и безопасные условия труда в соответствии с ТК РФ, а также Положением об организации работы по охране труда (Приложение № 3).

5.3. Работодатель обеспечивает:

- соблюдение норм об охране труда, установленных законодательством Российской Федерации;
- проведение специальной оценки условий труда в Учреждении в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;
- здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте;
- соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а также оказанию первой помощи пострадавшим за счет собственных средств;
- своевременное проведение инструктажей по охране труда, пожарной безопасности и проверку знания требований охраны труда;
- оборудованием и спортивным инвентарем, спортивной экипировкой индивидуального пользования согласно Федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта;
- средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- сохранение места работы (должности) и средний заработок за работником на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;
- гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и пожарной безопасности;
- проведение за счет средств работодателя обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- участие работников в диспансеризации определенных групп населения с сохранением места работы и заработка на время её прохождения;



- недопущение к работе работников без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований). Отказ от прохождения медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;
- осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля по охране труда и пожарной безопасности;
- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда на каждое рабочее место и каждую профессию с учётом мнения первичной профсоюзной организации;
- наличие аптечек для оказания первой помощи, соответствующих требованиям, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения РФ от 15 декабря 2020 г. № 1331н «Об утверждении требований к комплектации медицинскими изделиями аптечки для оказания первой помощи работникам»;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе оказание первой помощи;
- создание и работу комиссии по охране труда на паритетной основе с трудовым коллективом.

5.4. Состав комиссии по охране труда утверждается приказом Учреждения. Представители от работников в количестве 3 человек выбираются на общем собрании трудового коллектива.

5.5. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда ему производится оплата возникшего простоя в размере среднего заработка.

5.6. За нарушение работником требований охраны труда предусматривается дисциплинарная ответственность.

5.7. В установленном законодательством порядке работодатель ведёт учёт и расследование несчастных случаев, случаев профессиональных заболеваний.

## **Раздел 6. Социальные гарантии, льготы и компенсации для работников. Гарантии работникам при прохождении диспансеризации. Гарантии работникам, призванным на военную службу по мобилизации**

6.1. Работодатель отчисляет установленные законодательством Российской Федерации взносы в Социальный фонд России в полном объеме и определённые законодательством сроки.

6.2. Работнику обеспечивается выплата пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством РФ.

6.3. Предоставление по желанию работника другого дня отдыха (отгула) за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день по распоряжению работодателя производится в пределах учебно-тренировочного года, в котором такая работа осуществлялась. Такие дни отдыха предоставляются по заявлению работника.

6.4. Работодатель содействует работникам в организации занятий физкультурой и спортом. Работники пользуются инфраструктурой Учреждения на безвозмездной основе по согласованию с директором.

6.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ).

6.6. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.7. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

6.8. В соответствии с Указом Президента РФ от 21 сентября 2022 г. № 647, Постановлением Правительства РФ от 22 сентября 2022 г. № 1677

работники, призванные на военную службу по мобилизации, а также работники, изъявившие желание принять участие в специальной военной операции на территории Украины, будут иметь статус военнослужащих, проходящих военную службу в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту. Указанной категории работников предусмотрены следующие гарантии:

– трудовой договор между работником и работодателем будет приостановлен на время службы с сохранением рабочего места и условий труда, предусмотренных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). На время приостановки трудового договора работодатель может заключать срочные трудовые договоры и принимать на работу временных сотрудников. Для приостановления трудового договора работник предоставляет повестку из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации (либо копию повестки, если работник уже призван). Дистанционные работники и работники, участвующие в электронном документообороте, направляют работодателю отсканированную повестку в порядке документооборота, установленном в Учреждении;

– заключенные трудовые договоры с испытательным сроком на момент призыва работника по мобилизации с 21 сентября 2022 г. также будут приостановлены. В случае, если работник уже получил уведомление о сокращении, но еще продолжает работать, то при получении повестки его трудовой договор также будет приостановлен. Срочный трудовой договор также приостанавливается;

– работнику производят все выплаты, причитающиеся на момент приостановления трудового договора, включая заработную плату за все отработанные, но ещё не оплаченные дни до даты выплаты заработной платы, а также иные выплаты, предусмотренные трудовым договором, коллективным договором, в том числе компенсация за неиспользованные дни очередного ежегодного и дополнительного оплачиваемого отпусков;

– компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28 календарных дней может производиться по заявлению работника в соответствии с законодательством РФ;

– работникам могут быть выплачены премии и другие выплаты, производимые в Учреждении по результатам работы за определенный период.

## **Раздел 8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего Договора.

8.2. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет первичной профсоюзной

организации членских профсоюзных взносов из заработной платы, связанных с трудовой деятельностью, работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, одновременно с выдачей заработной платы (ст. 377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.3. В случае если работник, не состоящий в первичной профсоюзной организации, уполномочил первичную профсоюзную организацию представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30-31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет территориальной организации первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью, работника в размере не менее 1 % (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

8.4. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.4.1. Соблюдать права первичной профсоюзной организации, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

8.4.2. Не препятствовать представителям первичной профсоюзной организации в посещении рабочих мест, на которых работают члены первичной профсоюзной организации, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.4.3. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.4.4. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

8.4.5. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в первичной профсоюзной организации и (или) профсоюзной деятельностью

8.4.6. Признает, что деятельность председателя первичной профсоюзной организации, членов профсоюзного органа является значимой для организации и принимается во внимание при поощрении работников.

8.4.7. Способствовать информированию работников о деятельности первичной профсоюзной организации.

8.5. С учетом мнения первичной профсоюзной организации

производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в учреждении (ст. 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов учреждения, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- режим рабочего времени работников в случае простоя.

8.6. С учетом мотивированного мнения органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Учреждения (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции,

аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

– установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

– установление размеров повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

– распределение учебно-тренировочной нагрузки, утверждение расписания учебно-тренировочных занятий (ст. 100 ТК РФ);

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ);

– план и график работы Учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, тренерских советов, работой по проведению родительских собраний (п. 2.3 Приказа Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536).

8.8. С предварительного Согласия первичной профсоюзной организации производится:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

– увольнение по инициативе работодателя члена первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа производится увольнение председателя первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст.

81 ТК РФ).

8.10. Члены первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

8.11. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Учреждения по аттестации работников, специальной оценке рабочих мест.

## **Раздел 9. Заключительные положения**

9.1. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ (ст. 37 ТК РФ).

9.2. Стороны, заключившие Договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива 1 раз в год.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

137 ( сего тридцать семь ) листов

Цифрами

прописью

Представитель работников

Р.В. Черных

*Р.В. Черных*

Ф.И.О. подпись

Представитель

работодателя Е.А. Rogov

*Е.А. Rogov*

Ф.И.О., подпись

2023

