

Председатель представительного  
органа МБУ ДО СШОР

А. А. Рукгабер  
«30» августа 2023 г.

Директор МБУ ДО СШОР  
Щиголева И. С.



## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 г. г.

Муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа Олимпийского резерва»  
городского округа Краснотурьинск

Утвержден:

советом трудового коллектива  
протокол № 6 от «8» июня 2023 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в соответствующем органе по труду



## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральном законе от 30.04.2021 N 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Трехстороннем отраслевом соглашении по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации 10.10.2019; Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13), и иных нормативных правовых.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Олимпийского резерва» городского округа Краснотурьинск (далее - Учреждение).

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Работодатель и Работники, интересы которых представляет совет трудового коллектива.

1.4. Условия и оплата труда, социальные льготы и гарантии, установленные в коллективном договоре, ухудшающие положение работников отрасли по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, являются недействительными.

1.5. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

В случае необходимости внесения дополнений и изменений, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, проходят уведомительную регистрацию в Федеральной службе по труду и занятости, являются его неотъемлемой частью.

1.6. В период действия Коллективного договора, при условии соблюдения его требований, стороны обязуются использовать все имеющиеся возможности для устранения причин и обстоятельств, которые могут повлечь индивидуальные и коллективные трудовые споры с использованием установленных законодательством способов их разрешения.

1.7. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Обязательства и гарантии, включенные в настоящий Коллективный договор, являются минимальными, и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников отрасли.

1.9. Коллективный договор заключен на период 2023-2026 годов, распространяется на правоотношения, возникшие с 9 июня 2023 года, и действует до 8 июня 2026 года.

1.10. В случае реорганизации представителей сторон, права и обязанности по Коллективному договору переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Коллективного договора, но не более срока действия, определенного в Коллективном договоре.

1.11. Стороны могут в своих действиях, при рассмотрении вопросов социально-экономического положения работников отрасли руководствоваться конвенциями и рекомендациями Международной Организации Труда.

Работодатель обязуется:

1.12. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации.

1.13. Довести текст Коллективного договора до всех Работников не позднее одного месяца после его подписания и ознакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Работники обязуются:

1.14. В случае выполнения условий Коллективного договора Работодателем, не участвовать в

проведении забастовок, но оставляют за собой право участия в общероссийских, областных и отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту работников отрасли.

## II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором, как на определенный, так и на неопределенный срок.

2.2. Оформлять трудовые отношения с Работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в двух экземплярах в соответствии со статьями 57, 58, 67 ТК РФ. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (статья 68 ТК РФ).

2.3. Извещать Работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.4. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом Работника не менее чем за три дня до увольнения.

2.5. При заключении трудового договора Работник предоставляет администрации Учреждения документы, соответствующие статье 65, 66.1 ТК РФ.

2.6. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют копию трудовой книжки и справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

2.7. При приеме на работу администрация Учреждения обязана ознакомить Работника со следующими документами (статья 68 ТК РФ):

- уставом Учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности;
- должностной инструкцией Работника;
- иными локальными актами, регламентирующими трудовую деятельность Работника, а

также в соответствии с порядком, установленным статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.8. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований статьи 87 ТК РФ и иных федеральных законов.

2.9. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать требования статьи 88 ТК РФ.

2.8. Перевод Работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия Работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости (статья 72 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами и по соглашению сторон (статьи 77, 81, 336 ТК РФ). Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы (статья 84.1 ТК РФ).

2.10. Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Учреждения письменно за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (статья 80 ТК РФ).

2.10. Увольнение Работников Учреждения в связи с сокращением численности или штата школы допускается, если невозможно перевести Работника, с его согласия на другую работу.

2.11. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключение случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины, за невыполнение возложенных должностных обязанностей (статья 70 ТК РФ).

2.12. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора (статья 64 ТК РФ).

2.13. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.14. Трудовой договор является конфиденциальным актом и разглашению не подлежит.

Работники обязуются:

2.15. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.16. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.17. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

Работодатель обязуется:

2.18. Уведомлять общее собрание трудового коллектива Учреждения о сокращении численности или штата Работников. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.19. Для принятия решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 статьи 81 ТК РФ. Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом совету трудового коллектива Учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовом увольнении – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятия.

2.20. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы, если это не влечет нарушение тренировочного процесса.

2.21. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.22. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179, 261, 264 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);
- лица, непрерывно проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической, тренерской деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее 1 года;
- работники, обучающиеся в высших профессиональных учебных заведениях;
- работники, удостоенные звания «Ветеран труда»;
- члены совета трудового коллектива.

2.23. Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 81, 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Стороны договорились:

2.24. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

2.25. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

### **III. ОСОБЕННОСТИ УРЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений тренеров-преподавателей.

3.1. При заключении трудового договора с тренерами-преподавателями необходимо

руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего Коллективного договора.

3.2. Дополнительные гарантии и компенсации тренерам-преподавателям, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации:

3.2.1. Тренерам Учреждения вправе предоставлять следующие социальные гарантии:

1) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской работы (тренерская нагрузка) - 18 часа;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности;

3) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором организации в соответствии с действующим законодательством.

3.3. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров-преподавателей в Учреждении, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства.

3.4. В трудовой договор, заключаемый с тренером-преподавателем, включается условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

3.5. Рабочее время тренера-преподавателя состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера).

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

3.7. Непосредственная тренерская работа может включать в себя, в том числе, короткие перерывы, динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время на подготовку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия, согласно программам спортивной подготовки, утвержденных в Учреждении.

3.8. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах.

3.9. Допускается проведение учебно-тренировочных занятий по индивидуальным планам подготовки одновременно со спортсменами этапов совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства, при этом объем непосредственной тренерской нагрузки определяется исходя из объема тренировочной нагрузки этапа высшего спортивного мастерства.

3.10. Согласно номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предусмотрены должности: руководители и заместители руководителей образовательных организаций и структурных подразделений, методист, тренер-преподаватель.

3.11. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (в ред. Федерального закона от 26.07.2019 N 232-ФЗ);

- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации (в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ);

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

3.12. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права (в ред. Федерального закона от 03.07.2018 N 188-ФЗ).

#### **IV. РЕГУЛИРОВАНИЕ ДИСТАНЦИОННОЙ РАБОТЫ**

Организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе применять электронное обучение, дистанционные образовательные технологии при реализации образовательных программ в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. (в ред. Федеральных законов от 26.07.2019 N 232-ФЗ, от 26.05.2021 N 144-ФЗ).

4.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

4.2. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору о дистанционной работе.

4.3. Дистанционными работниками могут являться граждане Российской Федерации, проживающие на территории Российской Федерации.

4.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, распространяется действие трудового законодательства, ПВТР и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49 ТК РФ.

4.5. Работники могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

- на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора);
- временно (не превышающего шести месяцев);
- периодически (чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

4.6. Режим временной дистанционной работы будет вводиться на основании трудового договора или соглашения к нему и согласно ПВТР. При этом в исключительных случаях, если принято органом государственной власти или местного самоуправления, Работодатель в праве по своей инициативе временно перевести сотрудников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии;
- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.7. Приказ о временном переводе Работников Учреждения на дистанционную работу должен содержать:

- список работников, которых временно переводите на дистанционную работу;
- срок перевода;
- порядок обеспечения работников оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и другими средствами;

- порядок выплаты сотрудникам компенсации, которые связаны с выполнением работы дистанционно;

- режим рабочего времени;

- порядок и способы взаимодействия сотрудника с работодателем, а также порядок отчетности по работе.

4.8. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном статьями 312.2 и 312.3 ТК РФ, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

4.9. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику, оформленный надлежащим образом, экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

4.10. Работодатель вправе использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а Работник - аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись в случаях, если нужно заключить, изменить или расторгнуть:

- трудовой договор;
- дополнительные соглашения к нему;
- договор о материальной ответственности;
- ученический договор.

В остальных случаях Работодатель и Работник могут обмениваться электронными документами без использования ЭЦП.

4.6. Если сотрудник не зарегистрирован в системе персонифицированного учета в ПФР, то он должен сделать это самостоятельно и предоставить работодателю документ, который подтвердит регистрацию, в электронном виде.

4.7. Взаимодействие Учреждения с дистанционным Работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен по корпоративной электронной почте.

4.8. Взаимодействие с Работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенными Работником добровольно. Контактная информация Работника указывается в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу.

4.9. При взаимодействии с Работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры (What's up), программы видеоконференций (Skype). Конкретная программа определяется непосредственным руководителем Работника, о чем Работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.

4.10. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференцсвязи Работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.

4.11. Предоставлять бумажные листки нетрудоспособности, заявления об отпусках, другие кадровые документы в период временного перевода на дистанционную работу в виде электронных образов-фото или сканированную копию документа направлять по корпоративной электронной почте. По возможности можно предоставить документы лично.

4.12. Работник обязан быть доступным для работодателя и иметь доступ в интернет в режиме реального времени в течение рабочего времени, режим которого указан в трудовом договоре, в том числе:

- проверять содержимое электронных почтовых ящиков;
- получать и рассматривать поступающие от работодателя электронные документы;
- направлять работодателю электронные ответы, электронные документы;
- осуществлять электронную переписку с работодателем, сотрудниками работодателя;
- выполнять иные разумные и зависящие от работника действия, направленные на соблюдение порядка взаимодействия сторон.

4.13. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.

4.14. Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием при наличии экономии Фонда оплаты труда.

4.15. Сумма компенсации оговаривается и прописывается в трудовом договоре или дополнительном соглашении.

4.16. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т.д., компенсационную выплату он не получает.

4.17. Работодатель вправе уволить дистанционного Работника, если он без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд ст. 312.8 ТК РФ.

4.18. Если Работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях.

## **V. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1), настоящим Коллективным договором и трудовым договором.

5.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

При установлении особенностей режима рабочего времени тренеров-преподавателей, устанавливать продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю. При работе по совместительству до 18 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени для административного, хозяйственного и обслуживающего персонала определяется, в соответствии с нормами ТК РФ, 40 часов в неделю.

5.3. Обеспечить продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (статья 110 ТК РФ).

5.4. Тренерам-преподавателям устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6. В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива Учреждения на основании письменного распоряжения работодателя.

5.7. Особенности привлечения тренеров-преподавателей в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться в соответствии со статьями 113, 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день (проведение спортивно-массовых мероприятий и соревнований, согласно календарного плана, утвержденного директором школы и начальником Управления физической культуры, спорта и молодежной политики городского округа Краснотурьинск) оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию Работника 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.

5.9. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях и определяется в соответствии с положениями Коллективного договора.

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



5.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- педагогическим работникам организации продолжительностью 42 календарных дня;
- зав. хозяйством, обслуживающему и техническому персоналу – продолжительностью 28 календарных дней.

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива.

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

5.12. 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 государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

5.13. 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.

5.14. 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.

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

5.16. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

5.17. Предоставлять право на одновременный уход в отпуск, при условии, что тренировочный процесс не будет нарушен - супругам, родителям и детям, работающим в одной организации.

5.18. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

5.19. Предоставлять Работникам отпуск без сохранения заработной платы по заявлению в следующих случаях (статья 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье и усыновление ребенка – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для ликвидации аварии в доме – 1 календарный день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- 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 - до 14 календарных дней, статья 263 ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ).

5.20. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

5.21. Предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 1,5 лет, дополнительные перерывы для кормления детей (статья 258 ТК РФ).

5.22. Применять сверхурочные работы только в исключительных случаях, предусмотренных

законодательством, по согласованию с советом трудового коллектива (статья 99 ТК РФ).

5.23. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. 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 (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ, от 24.07.2009 N 213-ФЗ, от 02.04.2014 N 55-ФЗ).

5.24. Предоставлять Работникам перерывы для отдыха и питания не менее 30 минут согласно статье 108 ТК РФ (которые в рабочее время не включаются).

5.25. Работникам Школы, работающим за компьютером, предоставлять технологические перерывы (статья 109 ТК РФ). На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.26. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (статья 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.27. По желанию Работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.

## VI. ОПЛАТА ТРУДА

Оплаты труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 № 583, а также «Примерным положением об оплате труда работников федеральных бюджетных и автономных учреждений».

Стороны договорились:

6.1. Устанавливать минимальные должностные оклады Работников, исходя из требований (статья 130 ТК РФ), с учетом отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

6.2. При определении размера заработной платы Работникам Учреждения учитывать следующие условия:

- показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- продолжительность рабочего времени (нормы часов тренерской работы за ставку заработной платы) работников Учреждения;
- объемы тренерской работы;
- порядок исчисления заработной платы работников на основе тарификации;
- особенности исчисления почасовой оплаты труда тренеров-преподавателей на этапе начальной подготовке;
- условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

6.3. Устанавливать размеры доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, иных поощрительных выплат согласно «Положению об оплате труда» (Приложение № 2) в пределах бюджетных средств.

6.4. Оплата труда тренерам-преподавателям осуществляется в зависимости от установленной учебной нагрузки на основе тарификации, которая производится один раз в год.

6.5. Тарификация утверждается директором Учреждения в октябре текущего года, на основе предварительной тарификации в сентябре месяце, с учетом мнения совета трудового коллектива.

Тарификацию труда тренеров-преподавателей рекомендуется производить с учетом тренерской нагрузки.

6.6. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.7. Выплата заработной платы в Учреждении производится два раза в месяц, путем безналичного перечисления на банковские карточки не позднее 04 и 19 числа текущего месяца.

6.8. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.9. В случае направления в служебную командировку Работодатель обязан возмещать 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.

6.10. Размеры возмещения командировочных расходов не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ (статьи 167, 168 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

6.11. Формировать фонд на оплату труда Работников по штатному расписанию и по тарификации с учетом компенсационных выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, доплат за вредные условия труда, за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни, надбавки за квалификационную категорию, за работу в местностях с особыми климатическими условиями и др., в соответствии с законодательством РФ.

6.12. Производить предварительное ознакомление Работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.13. Доплаты, надбавки и премирование устанавливать в соответствии с «Положением об оплате труда» (Приложение № 2).

6.14. Извещать каждого Работника через расчетные листки, установленной формы, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.15. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

6.16. Экономить средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи.

6.17. В случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику рекомендуется производить доплату до минимального размера оплаты труда.

6.18. Оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить отдельно по каждой из должностей.

6.19. Из фонда оплаты труда работникам организаций может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер, принимает руководитель организации с учетом мнения выборного органа, на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

за многолетний и добросовестный труд в связи с юбилейными датами (40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 и каждые последующие пять лет);

в связи с выходом на пенсию;

при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

при рождении ребенка;

в случае регистрации брака работника;

в связи с уходом работника в ежегодный оплачиваемый отпуск;

при длительном лечении;

при повышении квалификации (краткосрочном обучении) за свой счет;

в связи с тяжелым материальным положением;

в связи с потерей близких родственников;

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника);

в связи с празднованием профессиональных праздников (день Учителя, День физкультурника,

Юбилей учреждения и т. д.).

6.20. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

6.21. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

6.22. Норма часов непосредственно тренерской работы (18 часа в неделю) является расчетной величиной для исчисления тренерам-преподавателям заработной платы за месяц, с учетом установленного организацией, объема тренерской нагрузки в неделю.

6.23. За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

6.24. Выплаты молодым специалистам (до 50 процентов к ставке заработной платы) и их наставникам (до 15 процентов к ставке заработной платы).

6.25. Персональный повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам устанавливаться на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.26. В случае принятия решения о приостановлении (ограничении) деятельности находящихся на соответствующей территории субъекта Российской Федерации отдельных государственных и муниципальных учреждений за работниками таких учреждений сохраняется заработная плата в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. N 316 "Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)".

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

6.28. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

6.29. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за

исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора

6.30. Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, в течение первых 4 лет рекомендуется устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов.

## **VII. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА (ПЕРЕПОДГОТОВКА) РАБОТНИКОВ**

7.1.. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

7.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем (статья 197 ТК РФ).

7.3. Работодатель проводит мероприятия по профессиональному обучению работников пенсионного и предпенсионного возраста.

7.4. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет Работодатель (статья 196 ТК РФ).

7.5. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется Работодателем с учетом мнения трудового коллектива на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (статья 196 ТК РФ).

7.6. Учреждение должно самостоятельно планировать и осуществлять мероприятия по повышению квалификации, профессиональной переподготовке работников.

7.7. Работодатель обязан осуществлять подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

- для лиц, осуществляющих спортивную подготовку - не реже чем один раз в четыре года;
- для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу - не реже чем один раз в пять лет.

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

7.8. Работники Учреждения направляются на соответствующую подготовку в определенные сроки, в соответствии с утвержденным в организации планом профессиональной подготовки на основании распорядительного акта организации (приказа работодателя).

По окончании обучения Работодатель может запросить у работника полученное по результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (или копию), а в случае обучения за счет организации также договор, счет-фактуру и акт выполненных работ.

7.9. Аттестация тренеров-преподавателей и работников, занимающих должности в организациях отрасли организуется в соответствии с законодательством.

8.0. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА**

Стороны обязуются:

8.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – «Соглашение по охране труда». Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением.

8.2. Обеспечивать выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава коллектива Работников или из состава совета трудового коллектива и создавать совместную комиссию по охране труда.

8.3. Организовать контроль условий и охраны труда в организации и своевременно информировать Работников о принимаемых мерах в этой области.

8.4. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно, работодатель исполняет обязанности, предусмотренные статьей 212 ТК РФ, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем.

8.5. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного представительного органа организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

Работодатель обязуется:

8.6. В соответствии со статьями 212, 219, 220, 226 Трудового Кодекса РФ обеспечивать здоровые и безопасные условия труда.

8.7. Провести обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий Работников Учреждения в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

8.8. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров Работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Минтруда РФ N 988Н, Минздрава РФ N 1420Н от 31.12.2020 г.

8.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом от 28.12.2013 N 421-ФЗ (ред. от 28.06.2021 г. 220-ФЗ) «О специальной оценке условий труда». Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений статья 214.1 ТК РФ.

8.10. Обеспечивать Работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (сторожей-вахтеров, уборщиц, дворников, рабочих по обслуживанию зданий, водителей снегоходов «Буран»), по результатам оценки условий труда, специальной одеждой, обувью и другими индивидуальными средствами защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами (статьи 212, 221 ТК РФ).

8.11. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ (в ред. от 05.04.2021 г. № 81-ФЗ).

8.12. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73 (в ред. 14.11.2016 г. № 640н).

8.13. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, специальной оценке условиям труда из всех источников финансирования в размере не менее 2% от фонда оплаты труда и не менее 0,7% от суммы эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

8.14. При планировании бюджета учитывать средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, специальной оценке условиям труда. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в его бюджетной смете на очередной финансовый год и устанавливается «Соглашением по охране труда».

8.15. Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.16. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (статья 212 ТК РФ).

8.17. Осуществлять контроль условий охраны труда и выполнение «Соглашения по охране труда».

8.18. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

Совет трудового коллектива школы обязуется:

8.19. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

8.20. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

8.21. Предъявлять требования к Руководителям учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью Работников.

8.21. Участвовать в работе комиссий, создаваемых в Учреждении.

Работники обязуются:

8.23. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

8.24. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.25. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

8.26. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

8.27. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

8.28. Обеспечить проведение мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств (для учреждений, имеющих самостоятельное финансирование), совершенствовать профилактические меры противодействия распространения ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

## **IX. ТРУДОВЫЕ И СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

Трудовые гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам отрасли на основании законодательства Российской Федерации.

Стороны договорились:

9.1. Оказывать материальную помощь (из экономии фонда заработной платы) работникам Учреждения по случаям, указанным в пункте 6.20 настоящего Коллективного договора.

9.2. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с Работниками Учреждения и членами их семей.

9.3. Осуществлять подготовку материалов на награждение сотрудников, присвоение званий.

9.4. Гарантировать дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством для включения в коллективный договор, соглашение (за счет работодателя, первичной профсоюзной организацией):

- обеспечение преимущественного права на оставления на работе при сокращении численности или штата работников;

- обеспечение приоритетного права на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, обучение вторым профессиям;

- оказание единовременной выплаты (материальной помощи) при рождении ребенка;

- предоставление по заявлению работника краткосрочного отпуска с сохранением среднего заработка в связи с днем 1 сентября, днем окончания школы для родителей выпускников.

9.5. Предусмотреть следующие гарантии женщинам, имеющим детей, создающие условия для совмещения ими обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью:

- запрещается отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработанную плату по мотивам, связанным с наличием детей;

- проводить обязательное информирование женщин о возможности осуществления трудовой деятельности с совмещением обязанностей по воспитанию детей;

- по заявлению женщины, во время нахождения в отпуске по уходу за ребенком, она может работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию;

- работающим женщинам, имеющих детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания, дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый;

- при проведении аттестации беременные женщины и лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, в очередную аттестацию не включаются и проходят ее не ранее, чем через два года после выхода из отпуска;

- женщинам, имеющих детей в возрасте до 3 лет, могут привлекаться к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также направляться в командировки только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением;

- труд беременных женщин и женщин, имеющих детей грудного возраста, не применяется в случаях, когда это связано с переработкой сверх нормального рабочего времени: при совместительстве; при режиме труда с суммированным учетом рабочего времени за длительный учетный период;

- по письменному заявлению женщине, имеющей ребенка-инвалида, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, независимо от количества фактически отработанных в этом месяце дней. Каждый дополнительный выходной день оплачивается в размере среднего дневного заработка;

- женщины, имеющие ребенка младше 16 лет, имеет право ежемесячный дополнительный выходной день без сохранения заработной платы, предоставляемый по ее письменному заявлению;

- женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы могут переводиться по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенка возраста полутора лет;

- по заявлению женщины, ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет;

- расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одной матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до 14 лет, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным статьями 81, 336 ТК РФ).

9.6. Проводить дополнительную иммунизацию, вакцинопрофилактику работников за счет средств учреждения, совершенствовать профилактические меры по противодействию распространения ВИЧ (СПИД), наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

9.7. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

9.8. Предоставить два оплачиваемых дополнительных дня отдыха работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, на основании рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.10.2021 N П24-77442Р ТК, с учетом финансово-экономического положения организации.

Дополнительные дни отдыха предоставляются в день вакцинации и последующий за этим день.



Для предоставления дополнительных дней отдыха работник должен написать заявление и в подтверждение вакцинации работник должен представить соответствующий документ: сертификат о вакцинации, выписка с портала "Госуслуги" или справка.

Если работник не сделал прививку по объективным причинам, например, в связи с болезнью, работодатель издает приказ об отмене предоставления этому работнику выходных дней в указанную дату в связи с его болезнью или по другой уважительной причине. Для предоставления данному сотруднику выходных дней в дальнейшем необходимо будет издать новый приказ.

Если же причины окажутся неуважительными, работодателю нужно издать приказ об отмене выходных дней. Дальнейшие действия зависят от решения работодателя.

9.9. Могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях тренерам-преподавателям, указанных в пункте 3.2 настоящего Коллективного договора.

9.10 Права и социальные гарантии, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 настоящего Федерального закона, предоставляются руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений образовательных организаций и их заместителям. (в ред. Федерального закона от 01.03.2020 N 45-ФЗ).

## **Х. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

Стороны договорились:

10.1. Совет трудового коллектива является представительным органом работников Учреждения (статья 31 ТК РФ), который наделяется правом представлять интересы работников в социальном партнерстве.

10.2. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда Работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

10.3. Совет трудового коллектива работников Учреждения представляют и защищают права и интересы работников Учреждения и членов совета трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

10.4. Соблюдать права и гарантии деятельности совета трудового коллектива Учреждения согласно Трудового Кодекса РФ.

10.5. Согласовывать с советом трудового коллектива Учреждения сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку Работников.

10.6. Предоставлять совету трудового коллектива Учреждения информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам.

10.7. Беспрепятственно допускать представителей совета трудового коллектива Учреждения во все подразделения учреждения, где работают сотрудники, для реализации уставных задач и предоставленных прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

10.8. Сохранять членам совета трудового коллектива среднюю заработную плату на период их участия в мероприятиях совета. Предоставлять членам совета трудового коллектива по необходимости свободное время для выполнения своих обязанностей.

10.9. Предоставлять бесплатно в распоряжение совета трудового коллектива помещение, средства связи, оргтехники, а также право участия в заседаниях администрации и доступ к нормативной документации.

10.10. Увольнение работников, являющихся членами Совета трудового коллектива, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения совета трудового коллектива в соответствии со статьей 373 ТК РФ (статья 82 ТК РФ).

Совет трудового коллектива Учреждения обязуется:

10.11. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.12. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора.

10.13. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

10.14. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав Работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах.

10.15. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения Работников учреждения, участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

## **XI. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

Коллективные и индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующими нормами трудового законодательства Российской Федерации:

11.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

11.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются Комиссией по трудовым спорам Учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

## **XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

12.2. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива и совета трудового коллектива Учреждения.

12.3. Стороны или виновные лица несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

### **Перечень приложений:**

Приложение 1	Правила внутреннего трудового распорядка
Приложение 2	Положение об оплате труда работников МБУ ДО СШОР
Приложение 3	Соглашение об охране труда

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 359040073915316482112313993369613528402878580772

Владелец Скачков Андрей Евстафьевич

Действителен с 20.02.2024 по 19.02.2025