

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Спортивная школа № 1»

Принято общим собранием трудового  
коллектива МБУ ДО "СШ №1"  
протокол №1 от «25» марта 2024  
г

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
НА 2024-2026 ГОД**

От работодателя:

Директор МБУ ДО "СШ №1"  
Васильев В.Н.

От работника:

Представитель Общего собрания  
трудоого коллектива МБУ ДО  
"СШ №1"  
Азаров С.В.

Подписан сторонами «02» апреля 2024 г.

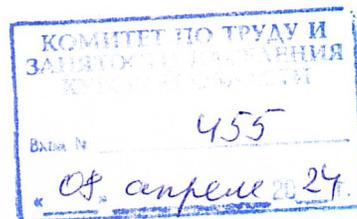
Коллективный договор  
прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду

Руководитель органа  
по труду (уполномоченного  
органа)

(должность, ф.и.о., подпись)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от «  » \_\_\_\_\_ 2024 г.

г.Курск 2024



## ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН.....	6
3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР .....	6
4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ .....	10
5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ .....	12
6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.....	14
7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.....	22
8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.....	27
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ .....	30
10. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.....	32
11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	33
12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОЛЛЕКТИВНЫХ ОРГАНОВ САМОУПРАВЛЕНИЯ.....	34
13. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.....	34

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа №1» (далее – Учреждение).

1.2. Основой для заключения Договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 4 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- локальные нормативные акты Учреждения.

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами Договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Учреждения Васильева В.Н. (далее – работодатель);
- работники Учреждения в лице представителя Общего собрания трудового коллектива (коллективного органа самоуправления Учреждением, далее - КОС) Азарова С.В., уполномоченного представлять интересы всех работников Учреждения при проведении коллективных переговоров в порядке ст. 31 ТК РФ.

1.5. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. Договор основан на принципах добровольности принятия взаимных обязательств, реальности их обеспечения и обязательного выполнения.

1.7. Работодатель знакомит с Договором под личную подпись всех работников при заключении трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.10. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в Договор.

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

1.12. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

1.13. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.14. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников Учреждения по сравнению с условиями Договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.15. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами Договора в лице их представителей.

1.16. Все спорные вопросы по реализации положений Договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.17. Положения Договора учитываются работодателем при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора. Копия Договора размещается работодателем на сайте Учреждения в сети «Интернет».

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

1.20. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует с 02.04.2024 по 31.12.2026 г.

## 2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

2.1. Договорившиеся стороны обязуются:

2.1.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав Учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

2.1.2. Обеспечивать выполнение установленных законодательством и данным Договором социальных гарантий и льгот работникам.

2.1.3. Принимать совместные меры, направленные на обеспечение безопасных условий труда, повышение эффективности работы, усовершенствование деятельности Учреждения и стимулирование оплаты труда, реализацию в полном объеме программ социальной защиты работников, пенсионеров, инвалидов, повышение профессионального уровня работников.

2.1.4. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

2.2. Основные трудовые права и обязанности работников Учреждения изложены в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

## 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под личную подпись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под личную подпись с настоящим 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.

3.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только 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.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе: место работы, трудовая функция, дата начала работы, условия оплаты труда (размер оклада, тарифной ставки, доплат, надбавок, поощрительных выплат), режим и продолжительность рабочего времени, разъездной характер работы, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.6. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебно-тренировочной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность тренировки в учебно-тренировочных группах. Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, либо по инициативе тренера-преподавателя на основании письменного заявления работника.

Объем учебно-тренировочной нагрузки штатных тренеров – преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7. 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.

3.8. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства Российской Федерации, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, 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.

3.9. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.10. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

3.11. 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.

3.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора тренерам-преподавателям допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.13. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

3.14. 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.

3.15. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.16. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 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.

3.17. 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.

Трудовые отношения, возникающие при переводе работников на дистанционную работу, осуществляются на основании ст.ст. 312.1-312.9 ТК РФ. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным настоящей статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

3.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

#### 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4. Стороны договорились, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

4.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) КОС определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (по направлению специальностей).

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

4.3.3. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

4.3.4. Содействовать качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к

уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и КОС, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 16 часов для всех категорий работников, а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

4.3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренном для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

4.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или органов управления спортом, в ряде других случаев при наличии финансирования за счет внебюджетных источников и т.д.).

4.3.8. Организовывать проведение аттестации тренерско-преподавательского персонала в целях соответствия занимаемой должности в соответствии с Положением о порядке организации и проведения аттестации педагогических работников.

4.3.9. По результатам аттестации тренеров – преподавателей Учреждения в целях установления квалификационной категориям устанавливать оклады оплаты труда работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям, со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## 5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать перечень вакансий и предполагаемые варианты трудоустройства.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп обучающихся.

5.1.2. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов трудоустройства.

5.1.3. Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками и совместителями.

5.1.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.2. Стороны договорились, что помимо лиц, перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери или одинокие отцы, имеющие ребенка в возрасте до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- предпенсионного возраста, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной) осталось два и менее года;
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- не пенсионного возраста, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных знаков отличия;
- имеющие квалификационную категорию, по отношению к работникам без квалификационной категории;
- имеющие квалификационную категорию более высокого уровня по отношению к работникам с более низким уровнем категории.

5.3. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации Учреждения (ст.261 ТК РФ). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязуется по ее заявлению продлить срок трудового договора до окончания беременности (ст. 261 ТК РФ).

5.4. Не инициировать расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, пунктам 5-8, 10 и 11 ст.81 ТК РФ).

5.5. 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.

5.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.7. Работникам, высвобождаемым из Учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на возможность пользоваться на правах работников Учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

5.8. Работодатель обязуется обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, право на время для поиска работы (18 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

5.9. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

5.10. Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

5.11. По письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления Работодатель должен выдать работнику трудовую книжку в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки; справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

## 6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учётом мнения КОС 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 КОС. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

6.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебно-тренировочных занятий, годовым календарным учебно-тренировочным планом, графиком сменности, графиками работы, утверждаемыми работодателем с учетом мнения КОС, Педагогического совета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на

них Уставом Учреждения. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.3. В Учреждении установлена следующая продолжительность рабочего времени:

- административный состав: с 9.30 до 17.00, обеденный перерыв с 13.00 – 13.30 (понедельник, вторник, среда, четверг, пятница), с 9.00 до 14.30 – суббота, обеденный перерыв с 12.00 – 12.30, выходной день - воскресенье;

- технический состав: уборщик служебных помещений, техник-электрик, рабочий по обслуживанию здания: работа в режиме гибкого рабочего времени исходя из 40-часовой рабочей недели;

- вахтер, сторож: согласно графику сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени в неделю – 40 часов. Время отдыха и приёма пищи входит в рабочее время сторожа. Выходные дни предоставляются по скользящему графику сменности. Вахтеру, сторожу устанавливается суммированный учёт рабочего времени, учетный период – месяц;

- инструктор-методист (включая старшего): с 09.30 до 16.30, обеденный перерыв с 13.00 – 13.30 (понедельник, вторник, среда, четверг, пятница); с 09.00 до 12.30 – суббота; выходной день – воскресенье. Для инструкторов - методистов (включая старшего) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ);

- тренеры-преподаватели: шестидневная рабочая неделя с одним выходным, продолжительность трудового дня определяется в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий, которое составляется руководящим составом Учреждения по представлению тренеров-преподавателей. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, их возрастных особенностей и санитарно-гигиенических норм.

6.4. Накануне праздничных, нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час. Это же правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день с целью суммирования дней отдыха.

Общим выходным днем является воскресенье. Расписание учебно-тренировочных занятий тренеров-преподавателей может определять для них выходной день в любой другой день недели.

6.5. 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). Указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

6.6. 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 22.12.2014 г. № 1601).

6.7. Тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, при общей продолжительности рабочего времени тренеров-преподавателей, составляющей 36 часов в неделю.

6.8. Для тренерского персонала Учреждения режим работы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. Конкретная продолжительность рабочего времени тренерско-преподавательского персонала устанавливается с учетом норм тренерско-преподавательской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тренерско-преподавательской нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

Часы, свободные от учебно-тренировочных занятий, участия в спортивно-массовых мероприятиях, соревнованиях, мероприятиях, предусмотренных планом работы Учреждения, тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

6.9. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются соответствующим уполномоченным федеральным органом исполнительной власти.

6.10. Стороны подтверждают, что:

6.10.1. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается приказом руководителя.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под личную подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска, с тем чтобы тренер-преподаватель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году.

6.10.2. Объем учебной нагрузки (преподавательской работы), установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества учебно-тренировочных групп.

6.10.3. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки (преподавательской работы), педагогическим работникам по сравнению с учебной нагрузкой (преподавательской работой), оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме.

По инициативе работодателя без согласия работника возможно увеличение или снижение объема учебной нагрузки в случаях:

- уменьшения количества учебных часов по учебным планам, учебным графикам, сокращения количества обучающихся, количества учебно-тренировочных групп,
- восстановления (по решению суда) работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку,
- возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им трех лет, или после окончания этого отпуска,
- выхода работника из длительного отпуска (сроком до 1 года),
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

6.10.4. Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем тренерам-преподавателям, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

6.10.5. Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, определяет руководитель, а руководителю Учреждения -

учредитель. Объем учебной нагрузки указанных работников является условием дополнительного соглашения к трудовому договору.

6.10.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного 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 на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

6.11. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий технический персонал Учреждение может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

6.12. Продолжительность рабочей недели – шестидневная(пятидневная) непрерывная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием учебно-тренировочных занятий графиками работы и сменности.

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия КОС. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.14. 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 с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ, оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.17. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы и среднего заработка в количестве 28 дней (глава 19 ТК РФ). Работникам, замещающим должности педагогических работников (тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель, инструктор-методист), а также руководителей (директор), заместителей руководителей образовательных организаций (заместитель директора по СР) установлена продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков в количестве 42 дней согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках" (с изменениями и дополнениями).

6.18. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению руководителя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами продолжительности рабочего времени, для них установленных. Ненормируемый рабочий день устанавливается для работников Учреждения, занимающих следующие должности:

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

6.19. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам за ненормированный рабочий день в размере до 14 календарных дней:

- заместителю директора по административно-хозяйственной работе;

6.20. Стороны договорились о предоставлении работникам Учреждение дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- похорон близких родственников – 5 календарных дня;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- работающим инвалидам - 2 календарных дня.

6.21. 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 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.

6.22. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

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

- при рождении ребенка в семье - 5 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей

военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- представителю трудового коллектива.

6.24. Педагогическим работникам, в том числе работающие на условиях совместительства, не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644.

6.25. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом руководителя. Работник обязан уведомить работодателя о намерении оформить длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней до ухода в отпуск.

6.26. В целях реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации» и приказа Минтруда России от 18.02.2013г. № 64 «О методических рекомендациях по разработке органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью, а также на организацию профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет» предоставляются следующие льготы:

6.26.1. Льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет:

- совмещающим работу с обучением;
- совмещающим работу с воспитанием.

6.26.2. Льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями:

- предоставление преимущественного права на очередной оплачиваемый отпуск в летнее время женщинам с детьми до 14 лет;
- предоставление возможности обучения после отпуска по уходу за ребенком с сохранением среднего заработка на период обучения.

## 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Оплата труда работников производится на основании ТК РФ, правовых актов органов государственной власти Курской области, принятых в связи с введением новых систем оплаты труда, а также правовых актов органов местного самоуправления города Курска, примерного Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска утвержденного Постановлением Администрации города Курска от 24 августа 2010 г. № 2911, с изменениями, Положением об оплате труда работников Учреждения, с изменениями.

7.2. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в соответствии со ст.134 ТК РФ. Индексация заработной платы производится в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Работникам устанавливаются премиальные, стимулирующие выплаты и надбавки, предусмотренные Положением об оплате труда Учреждения.

7.4. Заработная плата перечисляется на указанный работником счёт в банке не реже чем каждые полмесяца. Сроки выплаты заработной платы -6 и 21 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

7.5. В случае перевода заработной платы в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, такой перевод осуществляется за счет работодателя. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за 15 календарных дней до дня выплаты заработной платы.

Изменение банка, через который работники получают заработную плату, без согласия и личного заявления работников не допускается.

7.6. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения КОС;
- Положения об оплате труда работников Учреждения.

Учреждение в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы), а также доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Размеры должностных окладов, ставок работников устанавливаются руководителем Учреждения по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке или сведениях о трудовой деятельности и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к ПКГ, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

Определение уровня образования работников Учреждения при установлении должностных окладов, ставок производится на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением случаев, когда это особо оговорено).

7.7. Руководитель Учреждения на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней.

7.8. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным должностным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное

расписание Учреждения по квалификационным уровням ПКГ. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

7.9. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

7.10. К должностным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспеченности финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за специфику работы;
- персональный повышающий коэффициент.

7.11. Применение повышающих коэффициентов к должностному окладу (ставке) не образует новый оклад (ставку) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке).

7.12. Персональный повышающий коэффициент к окладу (ставке) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

7.13. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке) и его размере принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, предусмотренными на оплату труда работников Учреждения.

7.14. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением об оплате труда работников Учреждения.

7.15. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда работников Учреждения.

7.16. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из должностного оклада (ставки), выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также Положением

об оплате труда работников Учреждения, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

7.17. В пределах фонда оплаты труда Учреждения работникам может выплачиваться материальная помощь в размере до двух должностных окладов (ставок заработной платы) включительно, установленных на день ее выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии на основании письменного заявления работников Учреждения, не связанная с исполнением работниками трудовых обязанностей и результатами деятельности:

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 двух 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.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника при наличии экономии средств на оплату труда работников Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает Комитет молодежной политики, физической культуры и спорта города Курска на основании письменного заявления руководителя и финансовых возможностей Учреждения.

Оказание материальной помощи производится при наличии экономии средств по фонду оплаты работников Учреждения.

7.18. Из фонда оплаты труда Учреждения всем работникам (за исключением работающих по совместительству) выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов (тарифных ставок) при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на трудовую пенсию по старости в соответствии с федеральным законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (при наличии стажа работы в данном учреждении не менее 10 лет) или выходом на трудовую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы в данном Учреждении.

Из фонда оплаты труда Учреждения осуществляется предоставление руководящим и педагогическим работникам Учреждения оплачиваемого отпуска на 3 месяца для завершения работы над кандидатской или докторской диссертациями.

Из фонда оплаты труда производится разовая (единовременная) выплата в размере трех должностных окладов (ставок) руководящим и педагогическим работникам Учреждения, защитившим кандидатскую или докторскую диссертации после присвоения соответствующего ученого звания.

7.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7.20. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в Учреждение (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

7.21. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

Месячная оплата труда работников не ниже размера минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в том числе при неполном рабочем времени, трудового договора, заключенного на условиях совместительства.

Оплата работы в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе оплата сверхурочной работы, работы по совмещению профессий (должностей), работы в выходные и нерабочие праздничные дни и т. п., в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

7.22. В период отмены учебно-тренировочных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

## 8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. 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.

8.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка учреждения с учётом мнения общего собрания работников (ст. 199 ТК РФ).

8.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.3. Обеспечить прохождение инструктажа по охране труда.

8.1.4. Разрабатывать и утверждать план (соглашение) мероприятий по охране труда для работников с учётом мнения общего собрания работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.1.5. Выделять на мероприятия по охране труда финансовые средства, предусмотренные планом при наличии финансирования за счет внебюджетных источников и т.д.

8.1.6. Обеспечить и организовать, обучение работников охране труда с получением соответствующего документа государственного образца.

8.1.7. Проводить инструктаж работников Учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности, на начало тренировочного сезона.

8.1.8. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых инструментов.

8.1.9. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.

8.1.10. Организовывать расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативно-правовыми актами РФ о порядке несчастных случаев.

8.1.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

8.2. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

8.2.1. Обеспечивать реализацию выполнения плана мероприятий по охране труда в Учреждении.

8.2.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических и иных мероприятий в соответствии с нормативными правовыми требованиями охраны труда и настоящим Договором.

8.2.3. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами по следующим должностям: уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, техника-электрика.

8.2.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.2.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.2.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.2.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.2.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2.9. Обеспечить прохождение медицинского осмотра работниками учреждения.

8.2.10. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.2.11. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.2.12. Один раз в полгода информировать коллектив Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2.13. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

8.2.14. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

8.2.15. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.2.16. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций.

8.2.17. Незамедлительно выполнять требования общего собрания работников об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

8.2.18. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж по охране труда.

8.2.19. Рассматривать совместно с общим собранием работников споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда.

## 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ

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

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

9.3. 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.

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

9.5. 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. ТК РФ).

9.6. 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.

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.

9.7. 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;

- 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.

## 10. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

10.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в Учреждение:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в Учреждение с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

10.2. Работодатель обязуется:

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в Учреждение;

- обеспечивать установленные в Учреждение (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

## 11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его деятельностью в коллективных представительских органах самоуправления учреждением (Общем собрании работников учреждения, педагогическом совете).

11.2. Коллективные органы самоуправления (КОС) осуществляют в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) с КОС в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Работодатель предоставляет КОС помещения для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

11.5. Работодатель предоставляет представителям КОС необходимую информацию по любым вопросам трудовых отношений в учреждении.

11.6. Представители КОС включаются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации тренерско-преподавательского состава, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

## 12. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА КОЛЛЕКТИВНЫХ ОРГАНОВ САМОУПРАВЛЕНИЯ

12. Представительский орган коллективного самоуправления обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

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

12.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

12.4. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков.

## 13. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13. Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

13.2. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин.

13.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.