

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования  
« Спортивная школа спортивно-оздоровительного  
центра»  
Усть-Кутского муниципального образования

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ**  
**ДОГОВОР**  
**на 2024-2026 годы**

От работодателя:

Директор  
МБУ ДО «СПН СОЦ» УКМО



/В.А. Желонкин /

« 27 » мая 2024 года



От работников:

Представитель работников  
МБУ ДО «СПН СОЦ» УКМО

/Е.В. Ленская/

« 27 » мая 2024 года

**СОДЕРЖАНИЕ**

| <b>Номер и наименование раздела коллективного договора</b>                                                 | <b>Страница коллективного договора</b> |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|
| Раздел 1. Общие положения                                                                                  | 2                                      |
| Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений                                | 4                                      |
| Раздел 3. Трудовой договор, особенности заключения и прекращения трудового договора, обеспечение занятости | 9                                      |
| Раздел 4. Рабочее время                                                                                    | 20                                     |
| Раздел 5. Время отдыха                                                                                     | 26                                     |
| Раздел 6. Оплата и нормирование труда                                                                      | 32                                     |
| Раздел 7. Охрана труда                                                                                     | 44                                     |
| Раздел 8. Социальные гарантии и льготы                                                                     | 51                                     |
| Раздел 9. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам                                               | 55                                     |
| Раздел 10. Трудовые споры. Комиссия по трудовым спорам                                                     | 58                                     |
| Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора                                                  | 60                                     |
| Раздел 12. Срок действия коллективного договора. Заключительные положения                                  | 60                                     |
| Приложения к коллективному договору                                                                        | 63                                     |

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа спортивно-оздоровительного центра» Усть-Кутского муниципального образования Желонкина Владимира Анатольевича и работниками в лице представителя работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа спортивно-оздоровительного центра» Усть-Кутского муниципального образования Ленской Евгении Владимировны, представляющего интересы работников, при совместном упоминании – стороны.

1.2. Представитель работников, действующий на основании Протокола общего собрания, является полномочным представительным органом работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа спортивно-оздоровительного центра» Усть-Кутского муниципального образования, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.3. Работодатель признает представительный орган Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа спортивно-оздоровительного центра» Усть-Кутского муниципального образования, единственным полномочным представителем работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа спортивно-оздоровительного центра» Усть-Кутского муниципального образования, ведущим переговоры от их имени и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом учреждения.

1.4. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год (разработаны Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации в целях обеспечения единых подходов к регулированию заработной платы работников организаций бюджетной сферы), Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и в целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию

трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности трудящихся Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа спортивно-оздоровительного центра» Усть-Кутского муниципального образования, Уставом учреждения.

1.5. Законы и другие нормативно-правовые акты, принятые в период действия настоящего коллективного договора, с момента их вступления в законную силу, изменяют соответствующие положения настоящего коллективного договора автоматически.

1.6. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами с учетом финансово-экономического положения работодателя (*ст. 41 ТК РФ*).

1.7. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, и связанные с ними экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (*ст. 40 ТК РФ*).

1.8. Содержание и структура коллективного договора определяются его сторонами (*ч. 1 ст. 41 ТК РФ*).

1.9. Ведение коллективных переговоров осуществляется в соответствии со *статьями 35, 36 ТК РФ*.

1.10. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.11. Стороны, признавая принципы социального партнерства: добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа спортивно-оздоровительного центра» Усть-Кутского муниципального образования (*ст. 41 ТК РФ*).

## **Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности обслуживания, повышение качества оказываемых услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры обслуживания и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать снижения должностных окладов ниже действующих;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ (*ст. 22 ТК РФ*);

2.2.5 сотрудничать с представительным органом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;

2.2.6 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.7 оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

2.2.8 выплачивать работникам причитающуюся заработную плату в полном размере и в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

2.2.9 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.10 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.11 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.12 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (*ст. 237 ТК РФ*);

2.2.13 регулировать порядок и условия заключения трудового договора при приеме на работу работников, условия и порядок изменения, расторжения трудового договора в соответствии с трудовым Кодексом РФ;

2.2.14 ознакомить работника при приеме на работу под роспись с его трудовыми обязанностями (должностной инструкцией), режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, условиями труда и установленными льготами, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями о персональных данных, а также дополнительно ознакомить спортсменов, тренеров – преподавателей под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами и антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, условиями договоров работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламодателями, организаторами спортивных мероприятий и общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсменов, тренеров-преподавателей.

Знакомить спортсменов, тренеров-преподавателей с указанными нормами, правилами, положениями (регламентами) и условиями в части, непосредственно связанной с их участием в спортивных мероприятиях в составе спортивной сборной команды Российской Федерации, обязана общероссийская спортивная федерация по соответствующим виду или видам спорта.

2.2.15 формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и предоставлять ее в порядке, установленном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации;

2.2.16 предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или направленным в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя.

- в период работы – не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

2.2.17 не заключать срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок;

2.2.18 обеспечивать проведение аттестации тренеров-преподавателей, осуществляющих руководство прохождением обучающимися, спортсменами спортивной подготовки;

2.2.19 реализовывать меры по предотвращению допинга в спорте и борьбе с ним, в том числе ежегодно проводить с обучающимися по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки занятия по доведению до сведения обучающихся информации о последствиях допинга в спорте для здоровья спортсменов, об ответственности за нарушение антидопинговых правил;

2.2.20 осуществлять материально-техническое обеспечение обучающихся по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, в том числе обеспечение спортивной экипировкой, оборудованием и спортивным инвентарем, необходимыми для прохождения спортивной подготовки, проезда к месту проведения спортивных мероприятий и обратно, питания и проживания в период проведения спортивных мероприятий, за счет средств, выделенных организации на выполнение государственного (муниципального) задания на оказание услуг по спортивной подготовке, либо средств, получаемых по договору об образовании по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки;

2.2.21 исполнять иные обязанности в соответствии с законодательством о физической культуре и спорте, законодательством об образовании, учредительными документами и локальными нормативными актами организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, договорами об образовании по таким программам;

2.2.22 соблюдать требования законодательства Российской Федерации и локальных нормативных актов о персональных данных;

2.2.23 о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца;

2.2.24 не допускать дискриминации в сфере труда;

2.2.25 оказывать бесплатную юридическую помощь работникам, путем предоставления устных юридических консультаций;

2.2.26 предоставлять возможность работы по индивидуальному графику по решению работодателя и при наличии обстоятельств, препятствующих выполнению работы в штатном режиме;

2.2.27 соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров в сфере трудовых отношений.

### **2.3. Представительный орган обязуется:**

2.3.1 способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (*глава 30 ТК РФ*);

2.3.2 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы (*ст. 29 ТК РФ*);

2.3.3 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.4 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (*ст. 41 ТК РФ*);

2.3.5 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

#### **2.4. Работники обязуются:**

2.4.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору; (*часть вторая ст. 21 ТК РФ*);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.4.3 способствовать повышению эффективности деятельности, улучшению качества обслуживания, росту производительности труда;

2.4.4 бережно относиться к имуществу работодателя;

2.4.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.7 незамедлительно сообщать администрации либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, принимать меры к немедленному устранению причин и условий возникшей ситуации;

2.4.8 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать их сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в отделе и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9 эффективно использовать машины, и другое оборудование, бережно относиться к инвентарю, инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.10 соблюдать установленные правила обслуживания в учреждении;

2.4.11 своевременно сообщать работодателю о невозможности по уважительным причинам исполнять свои трудовые обязанности;

2.4.12 не разглашать без соответствующего разрешения работодателя конфиденциальную информацию, полученную в связи с выполнением своих служебных обязанностей;

2.4.13 Работники несут материальную ответственность в пределах среднего месячного заработка (*ст. 241 ТК РФ*):

за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;



за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (*ст. 238 ТК РФ*);

за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (*ст. 239 ТК РФ*).

## **2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты;

2.5.5 создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них;

2.5.6 использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

## **2.6. Работники имеют право на:**

2.6.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.6.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.6.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.6.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.6.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.6.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.6.8 участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.6.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.6.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представительный орган, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.6.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.6.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.6.14 обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

### **Раздел 3. Трудовой договор, особенности заключения и прекращения трудового договора, обеспечение занятости.**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем в установленном порядке. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (ст. 57 и ст. 67 ТК РФ).

3.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем

работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. (ст.56 ТК РФ)

3.3.Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

3.4.Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет, если иное не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

3.5.Лица, получившие общее образование и достигшие возраста пятнадцати лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста пятнадцати лет и в соответствии с федеральным законом, оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

С письменного согласия одного из родителей (попечителя) трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы.

3.6.Трудоустройство детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получивших общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, либо детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, получающих общее образование и достигших возраста четырнадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью, и без ущерба для освоения образовательной программы осуществляется с письменного согласия органа опеки и попечительства или иного законного представителя. (ст.61 ТК РФ)

3.7.Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных *частью первой статьи 59 ТК РФ*. В случаях, предусмотренных *частью второй статьи 59 ТК РФ*, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.8.Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между

лицом, поступающим на работу, и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.9. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

3.10. Содержание трудового договора регулируется ст. 57 ТК РФ.

3.11. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, а также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора.

3.12. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей

3.13. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

3.14. Заключенный трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.15. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (для работников, осуществляющих образовательную, воспитательную,

спортивную функцию в организации, перечень которых утверждается приказом директора организации);

-справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию (для работников, осуществляющих образовательную, воспитательную, спортивную функцию в учреждении, перечень которых утверждается приказом директора организации).

3.16. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ст.65 ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

3.17. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым законодательством, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

3.18. Заемный труд запрещен.

Заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. (ст.56.1 ТК РФ)

3.19. Срочный трудовой договор заключается в порядке ст.59 ТК РФ.

3.20.Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (*ст.60.1 ТК РФ*).

3.21.С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (*статья 151 ТК РФ*).

3.22.Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

3.23.Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

3.24.Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

3.25.Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

3.26.Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с *частью второй или третьей статьи 61 ТК РФ*, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.27. Условия заключения трудового договора с бывшими государственными или муниципальными служащими осуществляются в порядке, предусмотренном положениями *ст.64.1 ТК РФ*.

3.28.Трудовые отношения с работниками, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта (далее - спортсмены), а также с работниками, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов (далее – тренеры-преподаватели), условия трудового договора,

права и обязанности, гарантии, компенсации, иные условия регулируются положениями настоящего коллективного договора, Главой 54.1 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 ТК РФ с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения представительного органа учреждения.

3.29. На трудовые отношения между работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, регулируются иностранным правом. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства установлены главой 51 ТК РФ.

3.30. Испытательный срок при приеме на работу устанавливается в порядке статьи 70 Трудового кодекса РФ.

3.31. Перевод работника на другую должность осуществляется с его письменного согласия. В случаях, установленных трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в этом же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (*ст. 72.1 - ст. 73 ТК РФ*).

3.32. Основаниями прекращения трудового договора являются (ст. 77 ТК РФ):

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);

8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (*части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ*);

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (*часть первая статьи 72.1 ТК РФ*);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (*статья 83 ТК РФ*);

11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (*статья 84 ТК РФ*).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.33. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы (смерти, вступления в законную силу приговора, решения суда).

3.34. Трудовой договор может быть расторгнут по соглашению сторон, в любое время. При расторжении трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию), работник обязан предупредить работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели.

3.35. По соглашению между работником и работодателем, трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор с работником не расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.36. Трудовой договор с работником по инициативе работодателя может быть расторгнут в случаях, указанных в статье 81 Трудового Кодекса РФ.

3.37. При расторжении трудового договора по основаниям:

- ликвидация учреждения;
- сокращение штата или численности работников;
- отказ работника от перевода в другую местность вместе с работодателем;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением условий труда, работодатель обязан не менее, чем за 2 (два) месяца письменно предупредить работника о предстоящем расторжении трудового договора.

Уведомление работника, находящегося в трудовом отпуске, осуществляется в первый рабочий день после выхода из отпуска.



3.38. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности (в том числе по беременности и родам) и в период пребывания в отпуске.

3.39. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя из-за несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации должно основываться на решении аттестационной комиссии. Порядок, условия и периодичность проведения аттестации работников определяется актом работодателя.

3.40. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

3.41. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до **шестнадцати лет**, (ребенка - инвалида до восемнадцати лет) другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ).

3.42. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

3.43. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С приказом о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка и производится с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса РФ.

**3.44. Работодатель проводит политику содействия занятости работников** на основе повышения трудовой мобильности у самого работодателя (включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство), результативности профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально-квалификационного уровня работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействует занятости высвобождаемых работников.

3.44.1. Работодатель в установленном порядке, участвует в разработке и реализации государственной политики в сфере занятости населения, в том числе разработке и реализации государственных программ в сфере занятости населения, разработке и предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости населения; в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов в сфере занятости

населения; вправе запрашивать информацию у федеральных органов государственной власти и исполнительных органов субъектов Российской Федерации о реализации государственных программ в сфере занятости населения, предоставлении мер государственной поддержки в сфере занятости населения, вносить предложения об изменении государственных программ и нормативных правовых актов в сфере занятости населения; создает условия для профессиональной ориентации молодежи, а также условия для прохождения профессионального обучения, получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования работниками;

3.44.2. Работодатель взаимодействует с органами службы занятости населения в рамках требований действующего законодательства Российской Федерации.

3.45. Работодатель обеспечивает полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.46. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обеспечивает:

сохранение за работником среднего месячного заработка на весь период обучения при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от производства;

предоставление высвобождаемым работникам возможности переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения;

предоставление работникам, предупрежденным об увольнении в связи с принятым решением о ликвидации учреждения либо о сокращении численности или штата, информации о направлении в установленном действующим законодательством РФ порядке в органы службы занятости письменного сообщения о проведении соответствующих мероприятий для содействия в их трудоустройстве;

сохранение права на должность не ниже занимаемой до призыва на военную службу за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу, права на поступление на работу в течение трех месяцев после увольнения с военной службы за проходившими военную службу по призыву, в том числе и за офицерами запаса;

рассмотрение вопросов, связанных с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, осуществляется с участием представительного органа (*см. 82 ТК РФ*);

обеспечение преимущественного права на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

а) семейные при наличии двух и более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или

получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- б) лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- в) проработавшие в учреждении от 10 до 15 лет (по соглашению);
- г) работники, получившие профзаболевание или производственную травму в учреждении;
- д) инвалиды ВОВ и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества, в том числе инвалиды специальной военной операции;
- е) работники моложе 16 лет.

3.47. Не допускать увольнение по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- а) работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.ст. 81 и 261 ТК РФ);
- б) лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);
- в) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- г) работающих инвалидов;
- д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до шестнадцатилетнего возраста;

Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 16 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.48. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

3.48.1. В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель выплачивает ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

3.48.2. В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, средний месячный заработок за третий месяц со дня

увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

3.48.3. В случае, предусмотренном *частью второй статьи 178 ТК РФ*, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном *частью третьей статьи 178 ТК РФ*, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения. Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (*части вторая и третья статьи 178 ТК РФ*) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

3.49. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.50. Стороны договорились, что увольнение считается массовым в следующих случаях ликвидации учреждения, а также сокращение численности или штата работников в количестве 20 и более человек в течение 30 дней («Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации»).

## Раздел 4. Рабочее время

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет:

- для мужчин 40 часов в неделю (8 часов в день);
- для женщин 36 часов в неделю (7.2 часов в день).

4.2. Для работников учреждения устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

4.3. Устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю (*ст.333ТК РФ*) тренерско-преподавательскому составу учреждения, осуществляющих спортивную подготовку.

4.3.1. Для тренерско-преподавательского состава учреждения устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.3.2. День недели, являющийся выходным днем, определяется тренером-преподавателем самостоятельно и отражается в расписании учебно-тренировочных занятий.

4.3.3. Норма часов учебной (преподавательской, тренерской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта (далее по тексту – педагогических работников) (п.2.8.1 Приказа Минобразования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников (тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей), принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

Нормы часов учебной (преподавательской) работы определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные (тренировочные) занятия, короткие перерывы (перемены) и динамическую паузу.

Нормы часов учебной (преподавательской) работы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного учреждением, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально

фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями, старшими тренерами-преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (преподавательской) нагрузки - нормируемая часть.

К другой части педагогической работы тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности, трудовым договором, должностными инструкциями и регулируется:

самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

в порядке, устанавливаемом локальными нормативными актами учреждения - ведение журнала, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся; участие в работе педагогических (тренерских) советов, работе коллегиальных органов управления, работой по проведению родительских собраний; - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности.

4.3.6. За учебную (преподавательскую, тренерскую) работу, выполняемую работником, с его письменного согласия, ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится оплата пропорционально фактически определенному объему выполненной работы.

4.3.7. Объем учебной (преподавательской, тренерской) работы (нагрузки) определяется на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) по результатам тарификации, устанавливается локальным нормативным актом работодателя и не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением снижения объема, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Локальные нормативные акты по вопросам определения учебной (преподавательской, тренерской) нагрузки педагогических работников, а также ее изменения принимаются с учетом мнения представительного органа работников.

4.4. Работникам и служащим выполняющим работу посменно продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, утвержденными работодателем (*ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ*).

4.4.1. График сменности утверждается работодателем и доводится до сведения работников за один месяц до введения его в действие. Графики работы на учетный период составляются так, чтобы продолжительность работы по графику сменности соответствовала норме рабочего времени в учетном периоде. Норма часов берется из производственного календаря пятидневной рабочей недели с 8-ми часовым рабочим днем. Работникам, для которых установлен сменный график работы, работа в течение двух смен подряд запрещается.

4.5. Для работников бассейна Нептун, ФОК, уборщиков производственных помещений СК Водник, работников ремонтно-технической службы, после окончания сезонной работы бассейнов и учебно-тренировочных занятий в СК Водник устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя.

4.6. В учреждении ежемесячно устанавливаются санитарные дни в соответствии с утвержденным работодателем графиком проведения санитарных дней. Работники в свой выходной день, с их согласия, могут привлекаться к работе в санитарный день. Оплата выходного дня таким работникам осуществляется пропорционально отработанному времени в соответствии с положениями трудового законодательства Российской Федерации.

4.7. Работнику учреждения в исключительных случаях, как при приеме на работу, так и впоследствии, по семейным обстоятельствам (медицинские причины: установлен карантин ребенка до 7 лет, посещающего детсад, другого нетрудоспособного члена семьи работника; лечение в дневном стационаре медучреждения; причины техногенного характера (аварийные ситуаций в системе тепло-водо-энергоснабжения, ремонтные работы) в результате которых нарушаются нормальные условия жизни и деятельности работника, наносится ущерб имуществу работника; иным обстоятельствам,

признанным работодателем уважительными по письменному заявлению и по соглашению сторон трудового договора, может устанавливаться индивидуальный (гибкий) график работы. Рабочее время, а также время отдыха может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.8. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с ч.4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия.

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

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст.ст. 97, 99 ТК РФ.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в



условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных ТК РФ.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа учреждения.

4.8.1. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.8.2. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.9. В учреждении рабочая неделя, время начала и окончания ежедневной работы (смены) работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

для работников, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю;

для педагогического (тренерско-преподавательского) состава учреждения – не более 36 часов в неделю.

4.11. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ст.93 ТК РФ).

4.11.1. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.13. Не рабочими праздничными днями являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

4.14. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя (ч.ч. 6 и 8 ст. 113 ТК РФ).

### **Отстранение от работы**

4.15. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных **Трудовым** Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести 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. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных **Трудовым** Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.16. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами.

4.17. В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

## Раздел 5. Время отдыха

5.1. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.1.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье.

5.1.2. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы.

5.2. Время предоставления перерыва для отдыха и питания, его продолжительность, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Максимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 60 минут.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (*ст. 108 ТК РФ*).

Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, каждые 1,5 - 2 часа работы предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, продолжительностью 15 минут, которые включаются в рабочее время. Помещения для согревания должны быть оборудованы в соответствии с их назначением. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем.

5.3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.4. Ежегодно до 1 декабря текущего года работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления оплачиваемых отпусков на предстоящий год в соответствии с графиком, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом мнения представительного органа работников и самих работников.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа

ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (*см. 123 ТК РФ*).

#### 5.4.1. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

5.5. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (*см. 115 ТК РФ*).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (*см. 267 ТК РФ*).

Продолжительность ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций устанавливается Правительством Российской Федерации и составляет:

1) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется (*см. 334 ТК РФ*):

- директору учреждения;
- заместителям директора;
- тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- методистам (старшим методистам);
- педагогу – психологу.

2) ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка предоставляется тренерам-преподавателям,

работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ст.334 ТК РФ).

Педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст.335 ТК РФ).

5.6. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- а) одинокие родители;
- б) женщины, имеющие трех и более детей;
- в) работники, получившие трудовое увечье;
- г) любые работники при наличии у них путевок на лечение.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

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

5.8.Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

5.9.В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год, если иное не предусмотрено ТК РФ. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

5.10.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.

5.11. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

5.12. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ*).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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.

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

5.16. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц.

5.17. Работникам, выполняющим работу в порядке совместительства, ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основному месту работы.

5.18. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.19. В соответствии ст. 116 ТК РФ ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

а) работникам, условия труда на рабочих местах которых, по результатам специальной оценки условий труда, отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда, при указании об этом в заключении (отчёте) эксперта - семь календарных дней (*Приложение №3 к настоящему коллективному договору «Перечень профессий работников МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО, занятых на работах с вредными условиями труда, работа в которых, дает право на дополнительный отпуск»*);

б) работникам с ненормированным рабочим днём (ст. 119 ТК РФ), (*Приложение №2 к настоящему коллективному договору «Перечень должностей работников МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день»*);

в) лицам, работающим в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, - 16 календарных дней (ст. 321 ТК РФ);

г) спортсменам, тренерам (ст. 348.10 ТК РФ) (*Приложение №5 к настоящему коллективному договору «Перечень отдельных категорий работников МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск»*);

д) работнику (матери, отцу, опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка - учащегося 1 класса предоставляется дополнительный однодневный оплачиваемый отпуск в День знаний (1 сентября);

е) в других случаях, предусмотренных федеральными законами, нормативными актами и по соглашению сторон, коллективным договором (ст. 116 ТК РФ).

5.20. В соответствии с ст. 173-177 ТК РФ работникам предоставляются учебные дополнительные отпуска.

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

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска, либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ). 5.23. Работодатель предоставляет Работнику три оплачиваемых дня на похороны близкого человека (дети, мать, отец, муж, жена, родные брат, сестра).



5.24. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, их продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем (*ст. 128 ТК РФ*).

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

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

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

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

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

в других случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством, иными федеральными законами либо коллективным договором.

## **Раздел 6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (*ст. 129 ТК РФ*).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (*ст. 132 ТК РФ*).

6.2. Оплата труда работников производится на основании ст. 135 ТК РФ, с учетом положений "Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2024 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2023, протокол N 11), локальных нормативных актов работодателя, иных нормативных актов действующего законодательства РФ.

6.3. Месячная заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации, а при наличии Регионального соглашения о минимальной заработной плате в Иркутской области не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного вышеуказанным соглашением.

В случае неполной занятости работника (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, совместительство) размер заработной платы рассчитывается пропорционально отработанному времени.

6.4. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя:

- 1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения;
- 2) размеры и условия установления выплат компенсационного характера работникам учреждения;
- 3) размеры, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения;
- 4) показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждения;
- 5) иные вопросы, связанные с оплатой труда работников Учреждения.

6.5. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), работников учреждения устанавливаются с учетом отнесения занимаемых работниками учреждения должностей (профессий) к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп. К профессиональным квалификационным группам относятся группы профессий рабочих и

должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы или профессиональные стандарты, определяются тарификационными комиссиями учреждения с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.6. Условия оплаты труда работников учреждения (в том числе размер должностного оклада, ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера) указываются в трудовом договоре, заключаемом между работником и работодателем.

6.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

6.8. Заработная плата работникам начисляется ежемесячно на основании Табеля учета рабочего времени. Учет рабочего времени работников учреждения ведут ответственные за ведение табеля учета рабочего времени, назначенные приказом директора. Табель учета рабочего времени подписывается составителем, руководителем структурного подразделения, ведущим специалистом по кадрам, утверждается директором и сдается в централизованную бухгалтерию для начисления заработной платы не позднее 25 числа текущего месяца.

6.9. Заработная плата работнику выплачивается два раза в месяц в установленные сроки: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 05 числа последующего месяца работы за расчетный период.

6.9.1. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник самостоятельно оформляет, получает банковскую карту и письменно сообщает работодателю свой расчетный счет (реквизиты), наименование кредитной организации для перечисления заработной платы.

6.9.2. Работник вправе: **а)** 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы; **б)** получить заработную плату на два разных банковских счета (карты) двух кредитных организаций, с которыми Работодатель заключил договор на обслуживание: за первую половину месяца 20 числа текущего месяца на один банковский счет (карту), за вторую половину месяца – 05 числа последующего месяца работы за расчетный период на второй банковский

счет (карту), по письменному заявлению с согласия сторон трудового договора.

6.9.3. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат, удержаний в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца под роспись в журнале учета выдачи расчетного листа не позднее 05 числа последующего месяца работы за расчетный период.

6.9.4. Работникам, которые выполняют задание работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке, на учебе и т.п.), работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату на банковскую карту работника.

6.10. При направлении работника в служебную командировку за счет бюджетных средств работодатель возмещает работнику расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, другие расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, а также другие расходы, произведенные работником с разрешения работодателя. За период служебной командировки работнику выплачивается средняя заработная плата. Если служебная командировка выпадает на выходной, не рабочий праздничный день для работника, то оплата производится по правилам *ст.153 ТК РФ*.

6.11. При выезде работника на соревнования за счет пожертвований или собственных средств за работником сохраняется заработная плата, если соревнования выпадают на выходные или нерабочие праздничные дни, работнику предоставляется другой день отдыха, который должен быть использован в течение текущего года.

6.12. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. К выплатам работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда относится доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями. К выплатам за работу в местностях с особыми климатическими условиями относятся:

- районный коэффициент к заработной плате;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях (северная надбавка);

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). К выплатам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных относятся:

- оплата работы в праздничные и выходные дни;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за расширение зоны обслуживания;
- оплата сверхурочных часов;
- доплата за совмещение должностей, исполнение обязанностей;

4) надбавка за работу в сельской местности. К надбавке за работу в сельской местности относится доплата за работу в сельской местности;

5) иные выплаты компенсационного характера, установленные настоящим коллективным договором, локальными актами работодателя, действующим законодательством РФ.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.13. Выплаты компенсационного характера, за исключением выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах;

6.14. Выплаты компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации;

6.15. Работникам учреждения за стаж работы в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера выплачивается процентная надбавка к заработной плате за каждый отработанный год 10% при максимуме надбавок 50% заработка.

Если работник в возрасте до 30 лет впервые принят на работу после 01.01.2005 года, и прожил на Севере, или в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера более одного года, надбавки ему начисляются в размере 10% за каждые шесть месяцев работы. Общий размер выплачиваемых указанным работникам надбавок не может превышать 50% заработка. Основанием для начисления процентной надбавки за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера является трудовая книжка работника.

Всем Работникам за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера устанавливается районный коэффициент к заработной плате в размере 70%.

6.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст.147 ТК РФ).

6.16.1. Работникам учреждения, занятым на работах с тяжелыми и вредными условиями труда, по результатам специальной оценки рабочих мест производятся доплаты в размере 12 % к должностному окладу. Перечень таких профессий установлен по результатам специальной оценки условий труда

и утвержден работодателем (*Приложение № 1 к настоящему коллективному договору «Перечень профессий работников*

*МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО, занятых на работах с вредными условиями труда работа в которых, дает право на получение доплаты»*).

6.16.2. Доплата за работу во вредных или опасных условиях труда должна быть выплачена работнику после доведения его зарплаты до МРОТ и не может включаться в МРОТ.

6.16.3. Работникам, занятым на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда по классу (подклассу) вредности 3.2., при указании об этом в заключении (отчёте) эксперта, осуществляется бесплатная выдача, по установленным нормам, молока или других равноценных пищевых продуктов.

6.16.4. Бесплатная выдача молока или равноценных пищевых продуктов производится работникам в дни фактической занятости на работах с вредными условиями труда, обусловленными наличием на рабочем месте и превышающим установленные гигиенические нормативы уровнем вредных производственных факторов, предусмотренных Перечнем вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.16.5. Норма бесплатной выдачи молока жирностью не менее 2,5 % составляет 0,5 литра за смену независимо от продолжительности смены (рабочего дня).

6.16.6. Бесплатная выдача работникам по установленным нормам молока или равноценных пищевых продуктов может быть заменена по письменным заявлениям работников компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока или равноценных пищевых продуктов, которая производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными актами работодателя, коллективным договором и (или) трудовым договором.

6.16.7. Размер компенсационной выплаты принимается эквивалентным стоимости молока жирностью не менее 2,5% или равноценных пищевых продуктов в розничной торговле на территории Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения).

6.16.8. Работникам, получающим вместо молока равноценные пищевые продукты, размер компенсационной выплаты устанавливается исходя из стоимости равноценных пищевых продуктов.

6.16.9. Компенсационная выплата должна производиться не реже 1 раза в месяц. Начисление компенсационной выплаты работнику производится

исходя из нормы выдачи молока за смену (рабочий день), размера компенсационной выплаты и количества отработанных смен (рабочих дней).

6.16.10. Индексация компенсационной выплаты производится пропорционально росту цен на молоко и другие равноценные пищевые продукты в розничной торговле на территории Усть-Кутского муниципального образования (городского поселения).

6.16.11. Перечень вредных производственных факторов на указанных рабочих местах, нормы и условия бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядок осуществления компенсационной выплаты, устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.16.12. Перечень должностей, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока или равноценных пищевых продуктов устанавливается по результатам специальной оценки условий труда и утверждается локальным актом работодателя (*Приложение №4 к настоящему коллективному договору «Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока или равноценных пищевых продуктов в МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО»*).

6.16.13. Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.17. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу и за выполнение работ в выходной или нерабочий праздничный день осуществляются в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. (*ст. 60.2 и 151 ТК РФ*).

6.18. Доплаты компенсационного характера за работу в ночное время работникам учреждения производятся за каждый час работы в размере 40 процентов от размера оклада (за час работы) в ночное время (с 22 часов до 6 часов). Указанные выплаты производятся за фактически отработанное время в составе заработной платы за месяц, в котором выполнялись соответствующие работы.

6.19. Размер оклада (должностного оклада) (за час работы) при расчете доплаты за работу в ночное время, сверхурочную работу и работу в выходные и нерабочие праздничные дни определяется путем деления размера оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени в

соответствующем году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

6.20. При суммированном учете рабочего времени сверхурочная работа оплачивается по итогам учетного периода по количеству рабочих часов отработанных сверхурочно. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере в соответствии с частью первой статьи 153 ТК РФ.

6.22. Водителям грузовых и легковых автомобилей устанавливается надбавка за слесарные работы в размере 15 процентов должностного оклада.

6.23. Работникам подразделений, расположенных в сельском населенном пункте, надбавка за работу в сельской местности устанавливается в размере 25 процентов должностного оклада.

6.24. Работникам учреждения, осуществляющим работу с лицами с ограниченными возможностями устанавливается надбавка в размере 20 процентов должностного оклада.

6.25. В целях стимулирования работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу работникам осуществляются выплаты стимулирующего характера.

6.26. Всем работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся:

- надбавка за выполнение больших объемов работ;
- надбавка за выполнение особо важных, сложных и срочных работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за подготовку или участие в подготовке спортсмена;

2) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет. К выплате за стаж непрерывной работы, выслугу лет относится надбавка за выслугу лет;

3) выплаты за качество выполняемых работ. К выплате за качество выполняемых работ относится надбавка за качество выполняемых работ;

4) премиальные выплаты по итогам работы. К премиальным выплатам по итогам работы относятся:

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за полугодие;



- премия по итогам работы за год;

5) выплаты за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ.

6.27. Работникам учреждения, непосредственно участвующим в спортивной подготовке, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера за профессиональное развитие, степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ:

1) выплаты за квалификационную категорию. К выплатам за квалификационную категорию относится надбавка за квалификационную категорию;

2) выплаты за наличие звания и наград. К выплатам за наличие звания и наград относятся:

- надбавка за ведомственный знак отличия;
- надбавка за почетное звание;
- надбавка за ученое звание;
- надбавка за наличие государственных наград;

3) выплаты за ученую степень. К выплатам за ученую степень относится надбавка за ученую степень;

4) выплаты молодым специалистам. К выплате молодым специалистам относится надбавка молодым специалистам;

5) выплаты за степень самостоятельности работника и важности выполняемых им работ. К выплатам за степень самостоятельности работника и важности выполняемых работ относится надбавка за профессиональное развитие, степень самостоятельности и важности выполняемых работ.

6.28. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию осуществляются тренерам-преподавателям (с учетом педагогической, учебной, тренерской нагрузки), иным специалистам в области физической культуры и спорта, за наличие квалификационной категории, установленной по результатам аттестации. Размер выплат за квалификационную категорию устанавливается локальными актами работодателя, иными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

6.29. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию устанавливаются при работе по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории и начисляются на весь объем выполненной работы.

6.30. При наличии у педагогического работника, спортсмена учреждения двух и более оснований для установления выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград указанная выплата устанавливается по наибольшему значению.

6.31. Выплаты стимулирующего характера за наличие звания и наград устанавливаются со дня присвоения такого звания или награды. Перечень званий и наград, за которые устанавливается выплата, а также размер этой

выплаты утверждается локальным правовым актом работодателя.

6.32.Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочных этапах при первичном трудоустройстве по профильной специальности устанавливается выплата стимулирующего характера:

- в течение первых двух лет работы в размере до 50 процентов от оклада;
- с двух до четырех лет работы до 30 процентов от оклада.

6.33.Тренерам - преподавателям, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада).

6.34.Тренерам - преподавателям осуществляющим обучение с лицами с ограниченными возможностями здоровья и лицами с недостатками в физическом и умственном развитии устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада).

6.35.Работникам, реализующим экспериментальные и инновационные проекты в сфере физической культуры и спорта, образования устанавливаются выплаты стимулирующего характера в размере до 20 процентов от оклада (должностного оклада).

6.36. Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливаются работникам учреждения в зависимости от общего количества лет от фактически занимаемой работником ставки по основному месту работы проработанных в физкультурно-спортивных организациях и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, за педагогический стаж, выслугу лет педагогическим работникам, а также стаж не прерывной работы, который включает в себя:

службу в рядах Вооруженных Сил Российской Федерации;

нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, если работник состоял в трудовых отношениях с муниципальным учреждением, функции и полномочия учредителя которого осуществляет Управление культуры, спорта и молодёжной политики Администрации Усть-Кутского образования;

замещение государственных должностей;

замещение муниципальных должностей;

работа в государственных учреждениях Иркутской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет министерство;

работа в муниципальных учреждениях физической культуры и спорта, в отношении функций и полномочия учредителя осуществляло управление;

работа в научных и образовательных организациях на должностях руководителей, научных сотрудников, специалистов, работа которых связана с осуществлением научной деятельности, и профессорско-преподавательского состава;

работа в муниципальных образовательных организациях Иркутской области;

работа на должностях в профсоюзных органах;

работа по специальности на предприятиях, в учреждениях и организациях, опыт и знание работы в которых были необходимы работникам учреждений для исполнения обязанностей по замещаемой должности.

Выплаты стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет составляют:

- 1) от 3 до 8 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада);
- 2) от 8 до 13 лет - 15 процентов от оклада (должностного оклада);
- 3) от 13 до 18 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада);
- 4) от 18 до 23 лет - 25 процентов от оклада (должностного оклада);
- 5) свыше 23 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада).

6.37. Премияльная выплата по итогам работы за месяц устанавливается ежемесячно, за квартал – ежеквартально, за полугодие – каждые 6 месяцев, годовая – по окончании календарного года.

Премияльные выплаты могут устанавливаться в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, так и в абсолютном размере и не могут быть менее 50 процентов должностного оклада за каждый установленный период (месяц, квартал, полугодие, год), согласно предельным объемам денежных средств, предусмотренных в соответствующем финансовом году для исполнения бюджетных обязательств, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Премияльные выплаты по итогам работы определяются исходя из следующих условий:

- 1) успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде работы;
- 2) инициатива, творчество и использование в работе современных форм и методов труда;
- 3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- 4) участие работника учреждения в течение соответствующего периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.

6.38. В пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год, работникам учреждения, включая руководителя учреждения, его заместителей учреждения, выплачиваются:

- а) единовременная выплата к юбилейным датам (50, 55, 60 и каждые последующие 5 лет) в размере 15 000 рублей;
- б) единовременная выплата к профессиональному празднику "День физкультурника" в размере 15 000 рублей;
- в) единовременная выплата за многолетний добросовестный труд в связи с выходом на пенсию в размере 15 000 рублей;
- г) материальная помощь в связи с причинением материального ущерба в результате стихийных бедствий, пожара, квартирной кражи, грабежа, иного

противоправного посягательства на жизнь, здоровье, в размере 25 000 рублей;

д) материальная помощь в связи с болезнью работника, требующей значительные материальные затраты на проведение диагностики, приобретение дорогостоящих лекарств, а также требующей длительного лечения по фактическим расходам, но в размере не более 25 000 рублей;

е) материальная помощь в связи со смертью членов его семьи в размере 25 000 рублей.

Членами семьи признаются супруги, дети (в т.ч. усыновленные), родители работников.

ё) материальная помощь в размере 50 000 рублей в случае смерти работника учреждения предоставляется одному из членов его семьи (родители, дети, супруги) по письменному заявлению этого члена семьи и представлении документов, подтверждающих их родство, а также копии свидетельства о смерти работника;

ж) материальная помощь в размере двух должностных окладов при уходе руководителя учреждения в очередной оплачиваемый отпуск;

з) материальная помощь в размере одного должностного оклада при уходе работника учреждения в очередной оплачиваемый отпуск.

6.39. Оказание материальной помощи работникам осуществляется на основании письменного заявления работника, с прилагаемыми копиями документов, подтверждающие основание для получения материальной помощи и оформляется приказом директора.

6.40. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством (*ст. 142 ТК РФ*).

6.41. Заработная плата руководителю и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

6.42. Для всех случаев определения размера средней заработной платы, предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней зарплаты учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохраняется заработная плата.

6.43. К заработной плате, материальной помощи и единовременным выплатам работников учреждения применяются районный коэффициент и

процентная надбавка в порядке и размерах, определенных нормативными правовыми актами Российской Федерации, Иркутской области, Усть-Кутского муниципального образования.

6.44. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей (старших тренеров – преподавателей) определяется исходя из тарифицируемой тренерской нагрузки в соответствии с дополнительными образовательными программами и устанавливаются настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

## **Раздел 7. Охрана труда**

7.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

7.3. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

### **7.4. Работодатель обеспечивает:**

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда,

федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (*ст.216.3 ТК РФ*);

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти,

осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения уполномоченного работниками представительного органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда (ст.214 ТК РФ);

обеспечение охраны труда дистанционных работников с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.5. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения



здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории.

7.6. Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (*ст. 214.1 ТК РФ*). Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

7.7. На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные *частью третьей статьи 216.1 ТК РФ*.

7.8. Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения представительного органа работников и направляет копию плана в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

7.9. Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**7.10. Работодатель в области охраны труда имеет право (*ст. 214.2 ТК РФ*):**

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его

территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

**7.11.Работник в области охраны труда обязан (ст.215 ТК РФ):**

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в *части второй статьи 227 ТК РФ*, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

**7.12.Каждый работник в области охраны труда имеет право на (ст.216 ТК РФ):**

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (*ст.216.2 ТК РФ*);

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также иные уполномоченные представительные органы работников по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

7.13. По инициативе работодателя в учреждении создана комиссия по охране труда в состав которой, входят работники учреждения, представительный орган работников.

Комиссия по охране труда является составным элементом системы управления охраной труда у работодателя, а также одной из форм участия работников в управлении охраной труда. Работа комиссии по охране труда строится на принципах социального партнерства.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу об охране труда коллективного договора.

## **Раздел 8. Социальные гарантии и льготы.**

### **Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

#### **8.1. Работодатель обязуется:**

8.1.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (*ст. 2 ТК РФ*);

8.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых действующим законодательством;

8.1.3. Осуществлять в учреждении персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в социальный фонд России;

8.1.4. Выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом;

Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами.

8.1.5. В период временной нетрудоспособности спортсмена, вызванной спортивной травмой, полученной им при исполнении обязанностей по трудовому договору, за счет собственных средств производить ему доплату к пособию по временной нетрудоспособности до размера среднего заработка в случае, когда размер указанного пособия ниже среднего заработка спортсмена и разница между размером указанного пособия и размером среднего заработка не покрывается страховыми выплатами по дополнительному страхованию спортсмена, осуществляемому работодателем.

8.1.6. Обеспечивать за счет собственных средств спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования;

Дополнительные гарантии для спортсменов, тренеров учреждения могут предусматриваться трудовым договором;

8.1.7. На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотры и (или) освидетельствование, сохранять место работы (должность) и средний заработок по месту работы;

8.1.8. В случае прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования работника в его выходной день – предоставить дополнительный день отдыха.

8.1.9. Прохождение медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования работниками, обязанными в соответствии с ТК РФ проходить такие осмотры - осуществлять за счет средств работодателя.

8.1.10. Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья предоставлять гарантии в соответствии со ст.185.1 ТК РФ;

8.1.11. Обеспечить права и социальные гарантии, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

### **Возмещение вреда, причиненного здоровью работнику**

8.2. Учреждение несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.2.1. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8.2.2. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами.

8.2.3. Моральный вред и его размер, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику по решению судебных органов независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

### **Трудовой распорядок, дисциплина труда**

8.3. Трудовой распорядок, определяемый Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, является обязательными для выполнения работодателем и работниками.

8.3.1 Трудовая дисциплина обеспечивается работодателем путем создания необходимых организационных и экономических условия для индивидуального и коллективного труда, сознательного отношения работников к труду, методами убеждения, поощрения за добросовестный труд. А также применением дисциплинарных взысканий за совершение работниками дисциплинарных проступков.

8.3.2. Работодатель вправе применять различные виды поощрений работников за успехи в труде, определяемые локальными нормативными актами работодателя.

8.3.3. Все виды поощрений оформляются изданием приказа по учреждению, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся запись в трудовую книжку.

8.3.4. За особые трудовые заслуги, которые по своей значимости выходят за рамки конкретного учреждения, кандидатуры работников предоставляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и присвоению почетных званий.

8.3.5. За совершение работником дисциплинарного проступка работодатель вправе применять следующие виды дисциплинарных взысканий.

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим статьям.

8.3.6. К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 ТК РФ, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных трудовым кодексом, не допускается.

8.3.7. К нарушениям трудовой дисциплины относятся:

а) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей;

б) прогул, т.е. отсутствие Работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности;

в) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

д) появление работника на работе (на своем рабочем месте, либо на территории учреждения или объекта, где работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

е) отказ без уважительных причин выполнять свои трудовые обязанности в связи с изменением в установленном порядке норм труда;

ж) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работника, для которого оно обязательно, а также отказ от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности, если оно является обязательным условием допуска к работе;

з) неоднократное опоздание на работу без уважительных причин и неоднократный преждевременный уход с работы без уважительных причин;

и) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

8.3.8. Дисциплинарное взыскание налагается работодателем путем издания приказа по учреждению.

8.3.9. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснений не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

8.3.10. При определении вида дисциплинарного взыскания работодатель должен учитывать содержание, характер и тяжесть его совершения, предшествующее последующее поведение работника, отношение его к труду.

8.3.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени:

а) временной нетрудоспособности работника;

б) нахождения работника в отпуске.

8.3.12. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.3.13. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику, подвергнутому дисциплинарному взысканию, под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подтвердить своей подписью ознакомление с приказом работодателя об этом делается соответствующая запись в приказе о наложении дисциплинарного взыскания.

8.3.14. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут ему вторично, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

8.3.15. Работодатель, наложивший на работника дисциплинарное взыскание, вправе снять его досрочно по собственной инициативе, просьбе работника или его непосредственного руководителя.

## **Раздел 9. Выплата пособий и компенсаций. Гарантии работникам**

9.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

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

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам учреждения определяются нормативными правовыми актами Усть-Кутского муниципального образования;

9.3. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель возмещает работнику: расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества (за исключением случаев, когда работодатель предоставляет работнику соответствующие средства передвижения); расходы по обустройству на новом месте жительства.

Порядок и размеры возмещения расходов при переезде на работу в другую местность работникам учреждения определяются нормативными правовыми актами Усть-Кутского муниципального образования.

9.4. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка;

9.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работникам, осваивающим программы подготовки научных и научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры и программы



ассистентуры-стажировки по заочной форме обучения, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения предоставляются гарантии в соответствии *ст.ст.173, 173.1, 174, 176 ТК РФ*.

Работодатель один раз в учебном году оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

Работодатель по желанию работника, обучающегося заочно и вечерней форме обучения, устанавливает ему в течение 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов рабочую неделю, сокращенную на 7 часов.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (*ст.177 ТК РФ*).

9.6. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме;

9.7. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу, за ним сохраняется средний заработок по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, или иным повреждением здоровья, связанным с работой, до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо выздоровления работника;

9.8. За работником, являющимся донором, на время обследования сдачи крови и ее компонентов сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата, а также предоставляются иные гарантии в соответствии с законодательством РФ.

9.9. Работодатель выплачивается работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

-отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (*пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ*);

-призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (*пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ*);

-восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (*пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ*);

-отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (*пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ*);

-признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (*пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ*);

-отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (*пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ*).

9.10. Работник имеет право на оплату один раз в два года, за счет средств работодателя стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами работодателя.

9.10.1.Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в учреждении.

9.10.2.Работодатель оплачивает работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска (*ст.325 ТК РФ*).

9.11.В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями со сменой собственника имущества учреждения новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника.

## **Раздел 10. Трудовые споры. Комиссия по трудовым спорам.**

10.1. Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, не запрещенными законом. Основными способами защиты трудовых прав и свобод являются:

- самозащита работниками трудовых прав;
- защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами;
- федеральный государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- судебная защита (*ст.352 ТК РФ*).

10.2. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в комиссию по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

10.3. Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны в десятидневный срок направить в комиссию своих представителей.

Представители работодателя в комиссию по трудовым спорам назначаются директором учреждения, представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников.

Комиссия по трудовым спорам имеет свою печать. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется работодателем.

Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии (*ст.384 ТК РФ*). После формирования комиссии по трудовым спорам ее состав утверждается директором учреждения.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами установлен другой порядок их рассмотрения. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (*ст.385 ТК РФ*).

10.4. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока комиссия по трудовым спорам может его восстановить и разрешить спор по существу (*ст.386 ТК РФ*).

Заявление работника, поступившее в комиссию по трудовым спорам, подлежит обязательной регистрации указанной комиссией.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

10.5.Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора, принятие решения по нему, обжалование решения и исполнение решения комиссии по трудовым спорам регламентируется *статьями 387-390 ТК РФ*.

10.5.1.Комиссия по трудовым спорам имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов. По требованию комиссии работодатель (его представители) обязан в установленный комиссией срок представлять ей необходимые документы.

10.5.2.На заседании комиссии по трудовым спорам ведется протокол, который подписывается председателем комиссии или его заместителем и заверяется печатью комиссии.

10.5.3.Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

10.5.4.В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом и судебный пристав приводит решение комиссии по трудовым спорам в исполнение в принудительном порядке.

10.5.5.Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии.

10.6.В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует трудовому законодательству и иным актам, содержащим нормы трудового права.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах определяются законами Российской Федерации.

## **Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора**

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

11.2. Представитель работников, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих активистов: запрашивает у администрации учреждения информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от администрации проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений и мероприятий коллективного договора.

11.3. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (*ст. 54 ТК РФ*).

11.5. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, - влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (*ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»*).

## **Раздел 12. Срок действия коллективного договора. Заключительные положения**

12.1. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами *и действует с 27 мая 2024 года по 31 декабря 2026 года. (ст. 43 ТК РФ)*.

12.2. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2 года 7 месяцев.

12.3. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.4. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального

учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

12.8. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

12.9. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

12.11. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны постоянно действующей комиссией по подготовке и проверке выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими коллективным договором (*ст. ст. 41, 44 ТК РФ*).

12.12. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (*ст. 40 ТК РФ*).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с положениями главы 61 Трудового кодекса Российской Федерации и иными федеральными законами.

12.13. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

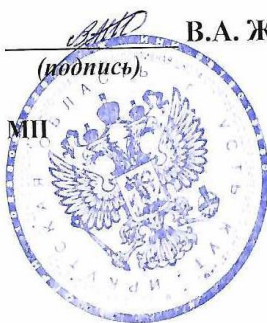
12.14. Работодатель (представитель работодателя) обязуется до подписания коллективного договора довести его текст до сведения всех работников организации, а также знакомить с ним вновь поступающих на работу работников.

12.15. Руководители и иные должностные лица учреждения, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами.

Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены действующим законодательством Российской Федерации (ст. 55 ТК РФ).

Работодатель

В.А. Желонкин



Представитель работников

Е.В. Лепская

  
(подпись)

**Приложение № 1**  
**к коллективному договору**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**  
**на 2024-2026 гг.**

**Перечень**  
**профессий работников МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО, занятых на работах**  
**с вредными условиями труда работа в которых, дает право получение**  
**доплаты**

| №п/п | Наименование должности                                | Класс (подкласс) вредности | Доплата к должностному окладу |
|------|-------------------------------------------------------|----------------------------|-------------------------------|
| 1    | Водитель ГАЗ                                          | 3.1                        | 12%                           |
| 2    | Лаборант по химической очистке                        | 3.1                        | 12%                           |
| 3    | Ремонтировщик плоскостных сооружений                  | 3.1                        | 12%                           |
| 4    | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3.1                        | 12%                           |
| 5    | Слесарь-электрик 2-5 разряда*                         | 3.1                        | 12%                           |
| 6    | Столяр, 4-5 разр.                                     | 3.2                        | 12%                           |
| 7    | Слесарь-сантехник 4-5 разряда*                        | 3.1                        | 12%                           |
| 8    | Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники   | 3.1                        | 12%                           |
| 9    | Уборщик производственных помещений                    | 3.1                        | 12%                           |
| 10   | Электросварщик ручной сварки 4-5 разряда              | 3.2                        | 12%                           |

Примечание: \* за исключением работников плавательного бассейна «Волна» (ФОК) по результатам специальной оценки условий труда.

**Директор**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

**Представитель работников**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**



**В.А. Желонкин**



**Е.В. Ленская**



**Приложение № 2**  
**к коллективному договору**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**  
**на 2024-2026 гг.**

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**должностей работников МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО, которым**  
**предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за**  
**ненормированный рабочий день**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Наименование должностей</b>                                   | <b>Количество дней<br/>дополнительного отпуска<br/>(в календарных днях)</b> |
|------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1                | Директор                                                         | 5                                                                           |
| 2                | Заместитель директора по<br>административно-хозяйственной работе | 5                                                                           |
| 3                | Главный инженер                                                  | 5                                                                           |
| 4                | Заместитель директора по учебно-<br>спортивной работе            | 3                                                                           |
| 5                | Заместитель директора по учебно-<br>воспитательной работе        | 3                                                                           |
| 6                | Ведущий специалист                                               | 3                                                                           |
| 7                | Юрисконсульт                                                     | 3                                                                           |
| 8                | Заведующий хозяйством                                            | 3                                                                           |

**Примечание:**

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО с ненормированным рабочим днем может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском ( в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками по приказу директора учреждения.

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

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда

**Директор**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

 **В.А. Желонкин**

**Представитель работников**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

 **Е.В. Ленская**

**Приложение № 3**  
к коллективному договору  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО  
на 2024-2026 гг.

**Перечень**  
**профессий работников МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО, занятых на работах**  
**с вредными условиями труда, работа в которых, дает право на**  
**дополнительный отпуск**

| №<br>п/п | Наименование<br>профессий       | Количество<br>дней<br>дополнительн<br>ого отпуска (в<br>календарных<br>днях) | Класс<br>(подкласс)<br>вредности | Правовое основание                                                                                                                        |
|----------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | Столяр 4-5 разряда              | 7                                                                            | 3.2                              | Ст.117 ТК РФ,<br>Постановление<br>Госкомтруда СССР,<br>Президиума ВЦСПС от<br>25.10.1974 N 298/II,<br>заключение (отчёт)<br>эксперта СОУТ |
| 2        | Электросварщик<br>ручной сварки | 7                                                                            | 3.2                              | Ст.117 ТК РФ,<br>Постановление<br>Госкомтруда СССР,<br>Президиума ВЦСПС от<br>25.10.1974 N 298/II,<br>заключение (отчёт)<br>эксперта СОУТ |

**Примечания:**

1. Дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. Постановлением № 298/II-22 от 25.10.1974 г.).

2. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска рабочим, имеющим право на дополнительный отпуск, в связи с вредными условиями труда.

3. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

4. На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

**Директор**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**  
**Представитель работников**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**


**В.А. Желонкин**

**Е.В. Лепская**

**Приложение № 4  
к коллективному договору  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО  
на 2024-2026 гг.**

**Перечень  
должностей работников, занятых на работах с вредными условиями  
труда, имеющих право на бесплатное получение молока или  
равноценных пищевых продуктов в МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

| Номер<br>п/п | Наименование<br>должности       | Правовое основание                                                                            |
|--------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1            | электросварщик ручной<br>сварки | Приказ Минтруда России от<br>12.05.2022 №291н, прил.1, раздел 1<br>«Химический фактор», п.97  |
| 2            | столяр                          | Приказ Минтруда России от<br>12.05.2022 №291н, прил.1, раздел 1<br>«Химический фактор», п.247 |

**Примечание:**

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока или равноценных пищевых продуктов в МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО установлен в соответствии со ст.222 Трудового кодекса Российской Федерации, положений Приказа Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов», результатами специальной оценки условий труда в 2023 году.

**Директор  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

**Представитель работников  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

  
**В.А. Желонкин**

  
**Е.В. Ленская**

Приложение № 5  
к коллективному договору  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО  
на 2024-2026 гг.

Перечень  
отдельных категорий работников МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО,  
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый  
отпуск

| №<br>п/п | Наименование<br>должностей | Количество<br>календарных дней | Правовое<br>основание |
|----------|----------------------------|--------------------------------|-----------------------|
| 1        | спортсмен                  | 4                              | Ст.348.10 ТК РФ       |
| 2        | тренер                     | 4                              | Ст.348.10 ТК РФ       |

Примечание: статья 348.10 Трудового Кодекса Российской Федерации

Директор  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО

  
В.А. Желонкин

Представитель работников  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО

  
Е.В. Ленская

Прошито, пронумеровано,  
67 (шестьдесят семь) листов,  
ведущий специалист по кадрам  
Солдатов И.А.



**Приложение № 1**  
**к коллективному договору**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**  
**на 2024-2026 гг.**

**Перечень**  
**профессий работников МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО, занятых на работах**  
**с вредными условиями труда работа в которых, дает право получение**  
**доплаты**

| <b>№п/п</b> | <b>Наименование должности</b>                         | <b>Класс (подкласс) вредности</b> | <b>Доплата к должностному окладу</b> |
|-------------|-------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------------------------------------|
| 1           | Водитель ГАЗ                                          | 3.1                               | 12%                                  |
| 2           | Лаборант по химической очистке                        | 3.1                               | 12%                                  |
| 3           | Ремонтировщик плоскостных сооружений                  | 3.1                               | 12%                                  |
| 4           | Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3.1                               | 12%                                  |
| 5           | Слесарь-электрик 2-5 разряда*                         | 3.1                               | 12%                                  |
| 6           | Столяр, 4-5 разр.                                     | 3.2                               | 12%                                  |
| 7           | Слесарь-сантехник 4-5 разряда*                        | 3.1                               | 12%                                  |



|    |                                                     |     |     |
|----|-----------------------------------------------------|-----|-----|
| 8  | Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники | 3.1 | 12% |
| 9  | Уборщик производственных помещений                  | 3.1 | 12% |
| 10 | Электросварщик ручной сварки 4-5 разряда            | 3.2 | 12% |

Примечание: \* за исключением работников плавательного бассейна «Волна» (ФОК) по результатам специальной оценки условий труда.

**Директор  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

**В.А. Желонкин**

**Представитель работников  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

**Е.В. Ленская**

**Приложение № 2  
к коллективному договору  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО  
на 2024-2026 гг.**

**ПЕРЕЧЕНЬ  
должностей работников МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО, которым  
предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за  
ненормированный рабочий день**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Наименование должностей</b>                                | <b>Количество дней<br/>дополнительного отпуска<br/>(в календарных днях)</b> |
|------------------|---------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1                | Директор                                                      | 5                                                                           |
| 2                | Заместитель директора по административно-хозяйственной работе | 5                                                                           |
| 3                | Главный инженер                                               | 5                                                                           |
| 4                | Заместитель директора по учебно-спортивной работе             | 3                                                                           |
| 5                | Заместитель директора по учебно-воспитательной работе         | 3                                                                           |
| 6                | Ведущий специалист                                            | 3                                                                           |
| 7                | Юрисконсульт                                                  | 3                                                                           |

|   |                       |   |
|---|-----------------------|---|
| 8 | Заведующий хозяйством | 3 |
|---|-----------------------|---|

Примечание:

Дополнительный оплачиваемый отпуск работникам МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО с ненормированным рабочим днем может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском ( в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками по приказу директора учреждения.

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

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда

**Директор**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

**В.А. Желонкин**

**Представитель работников**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

**Е.В. Ленская**

**Приложение № 3**  
**к коллективному договору**  
**МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**  
**на 2024-2026 гг.**

**Перечень**  
**профессий работников МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО, занятых на работах**  
**с вредными условиями труда, работа в которых, дает право на**  
**дополнительный отпуск**

| №<br>п/п | Наименование<br>профессий       | Количество<br>дней<br>дополнительн<br>ого отпуска (в<br>календарных<br>днях) | Класс<br>(подкласс)<br>вредности | Правовое основание                                                                                                                       |
|----------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1        | Столяр 4-5 разряда              | 7                                                                            | 3.2                              | Ст.117 ТК РФ,<br>Постановление<br>Госкомтруда СССР,<br>Президиума ВЦСПС от<br>25.10.1974 N 298/П,<br>заключение (отчёт)<br>эксперта СОУТ |
| 2        | Электросварщик<br>ручной сварки | 7                                                                            | 3.2                              | Ст.117 ТК РФ,<br>Постановление<br>Госкомтруда СССР,<br>Президиума ВЦСПС от<br>25.10.1974 N 298/П,<br>заключение (отчёт)<br>эксперта СОУТ |



**Примечание:**

1.Дополнительный отпуск предоставляется в соответствии с Инструкцией о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. Постановлением № 298/П-22 от 25.10.1974 г.).

2. Дополнительный отпуск предоставляется одновременно с ежегодным отпуском. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска рабочим, имеющим право на дополнительный отпуск, в связи с вредными условиями труда.

3.Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней.

4.На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй статьи 117 ТК РФ, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективным договором.

**Директор****МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО****Представитель работников****МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО****В.А. Желонкин****Е.В. Ленская****Приложение № 4**

**к коллективному договору  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО  
на 2024-2026 гг.**

**Перечень**

**должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока или равноценных пищевых продуктов в МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

| <b>Номер<br/>п/п</b> | <b>Наименование<br/>должности</b> | <b>Правовое основание</b>                                                                                                                               |
|----------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                    | электросварщик ручной сварки      | Приказ Минтруда России от 12.05.2022 №291н,<br>Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П, заключение (отчёт) эксперта СОУТ |
| 2                    | столяр                            | Приказ Минтруда России от 12.05.2022 №291н, Постановление Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П, заключение (отчёт) эксперта СОУТ    |

**Примечание:**

Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда, имеющих право на бесплатное получение молока или равноценных пищевых продуктов в МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО установлен в соответствии со ст.222 Трудового кодекса

Российской Федерации, положений Приказа Минтруда России от 12.05.2022 № 291н «Об утверждении перечня вредных производственных факторов на рабочих местах с вредными условиями труда, установленными по результатам специальной оценки условий труда, при наличии которых занятым на таких рабочих местах работникам выдаются бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, норм и условий бесплатной выдачи молока или других равноценных пищевых продуктов, порядка осуществления компенсационной выплаты, в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов», результатами специальной оценки условий труда в 2023 году.

**Директор  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

**В.А. Желонкин**

**Представитель работников  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

**Е.В. Ленская**

**Приложение № 5  
к коллективному договору  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО  
на 2024-2026 гг.**

**Перечень  
отдельных категорий работников МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО,  
которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый  
отпуск**

| <b>№<br/>п/п</b> | <b>Наименование<br/>должностей</b> | <b>Количество<br/>календарных дней</b> | <b>Правовое<br/>основание</b> |
|------------------|------------------------------------|----------------------------------------|-------------------------------|
| 1                | спортсмен                          | 4                                      | Ст.348.10 ТК РФ               |
| 2                | тренер                             | 4                                      | Ст.348.10 ТК РФ               |

Примечание: статья 348.10 Трудового Кодекса Российской Федерации

**Директор  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

**В.А. Желонкин**

**Представитель работников  
МБУ ДО «СШ СОЦ» УКМО**

**Е.В. Ленская**



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 149573922187837288311503629658482451098261240700

Владелец Желонкин Владимир Анатольевич

Действителен с 17.10.2025 по 17.10.2026