

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения  
«Спортивная школа олимпийского резерва по вольной борьбе»  
(сокращенное наименование МАУ «СШОР по вольной борьбе»)

на 2021 - 2023 годы

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:  
Директор  
МАУ «СШОР  
по вольной борьбе»



В. Анжиганов)

2021г.

ОТ РАБОТНИКОВ:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАУ «СШОР  
по вольной борьбе»

*Кравцова*  
(подпись,)

/Н.В. Кравцова/

«19» 04 2021г.

Департамент экономической политики  
и инвестиционного развития  
администрации г. Красноярска

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Коллективный договор

№ 4782 от «20» 04 2021 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

№ раздела	Наименование	№ листа
1	Общие положения	3 - 4
2	Заключение, изменение и прекращение трудового договора. Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости	4 - 8
3	Режим труда и отдыха	8 - 17
3.1.	Рабочее время и перерыв в работе	8 - 12
3.2.	Продолжительность рабочего времени тренеров, осуществляющих спортивную подготовку	12 - 13
3.3.	Ежегодное время отдыха	13 - 17
4	Оплата и нормирование труда	17 - 22
5	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	23
6	Охрана труда и здоровья	23 - 25
7	Социальные гарантии, льготы и компенсации	25 - 27
8	Гарантии профсоюзной деятельности	27 - 28
9	Заключительные положения	28 - 29
Приложения:		
1	Положение об управлении охраной труда в МАУ «СШОР по вольной борьбе»	30 - 34
2	Список рабочих мест, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на повышенный размер оплаты труда, дополнительный отпуск	35

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) заключен между Работодателем и Работниками на основе взаимных интересов и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между муниципальным автономным учреждением «Спортивная школа олимпийского резерва по вольной борьбе» (далее по тексту – учреждение) и Работниками учреждения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (далее по тексту - ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ», законом Красноярского края от 31.03.2011 № 12-5724 «О социальном партнерстве» и иными нормативными правовыми актами РФ.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель - муниципальное автономное учреждение «Спортивная школа олимпийского резерва по вольной борьбе», в лице его представителя-директора учреждения Анжиганова Р.В. с одной стороны;

Работники - представленные первичной профсоюзной организацией учреждения, (далее именуемого – Профком) в лице председателя Кравцовой Натальи Валерьевны, действующей на основании протокола заседания Профкома №5 от 03.04.2019г., с другой стороны, совместно именуемые – Стороны.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные гарантии по сравнению с законодательством РФ и Красноярского края, в том числе по вопросам оплаты труда, условий труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.5. Работодатель признает Профком единственным полномочным представителем всех Работников при разрешении коллективных трудовых споров, ведении переговоров по разрешению трудовых, профессиональных и социально-экономических проблем.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

1.7. Настоящий договор разработан и заключен равноправными Сторонами добровольно на основе полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.8. В соответствии со ст.ст. 52 и 53 ТК РФ Работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно Работниками и через Профком.

Профсоюзный комитет, реализуя права Работников на участие в управлении учреждением через Профком:

- организует мероприятия по непосредственному участию Работников в управлении учреждением;
- проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав Работников;
- представляет Работодателю своё решение по проектам локальных нормативных актов;
- организует участие в разработке и принятии коллективного договора;
- вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении;
- осуществляет другие меры по обеспечению участия Работников в управлении учреждением.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права (положение об оплате труда работников учреждения, правила внутреннего трудового распорядка, график отпусков) по согласованию с Профкомом.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение Работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и Красноярского края, отраслевыми соглашениями, заключенными на всех уровнях, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с настоящим коллективным договором.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

### **Гарантии при возможном высвобождении. Обеспечение занятости.**

2.1 Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, подписываемого Работником и Работодателем в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается Работнику под роспись.

Трудовой договор (в форме эффективного контракта) является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с Работником) ознакомить его под роспись с Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда работников учреждения, настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами регламентирующими трудовые отношения, действующими в учреждении.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим



трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Срок трудового договора определяется в соответствии со ст.58 ТК РФ.

2.4.1. Трудовой договор заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.4.2. Категории Работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются Работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ). Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами учреждения, принимаемыми на работу в целях проведения с занимающимися тренировочных занятий.

2.4.3. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и Работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4.4. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе трудовые обязанности Работника, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки.

В трудовых договорах тренеров помимо условий, установленных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательным для включения в него является условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил занимающимися (спортсменами) (ч.4 ст. 348.2 ТК РФ).

При желании Работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному Работнику учреждения.

2.6. Права и обязанности Работника и Работодателя устанавливаются в трудовом договоре и должностной инструкции, являющейся приложением к трудовому договору (дополнительными соглашениями к трудовому договору), в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения, локальными нормативными актами, отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ст. 60 ТК РФ).

2.8. В условия трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия Работника поручаемой работе. В период испытания на Работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Работнику устанавливается и выплачивается заработная плата в полном объеме в соответствии с локальными нормативными актами и трудовым договором.

2.9. Помимо лиц, указанных в ст. 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается для трудоустраивающихся лиц, ранее работавших в учреждении и уволившихся не более 1 (одного) года назад.

2.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее чем за 2 (два) месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

В случае предстоящих изменений системы оплаты труда или размера заработной платы наряду с вышеперечисленными положениями в уведомлении указываются предлагаемые условия, содержащие размер заработной платы или ее составных частей.

2.11. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника, за исключением случаев, предусмотренных ч.2 и ч.3 ст.72-2 ТК РФ (ст. 72-1 ТК РФ).

Исполнение Работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия Работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.12. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.ст. 77, 348.12 ТК РФ).

Расторжение трудового договора с Работником по инициативе Работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

2.13. В случае ликвидации, реорганизации учреждения, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа учреждения, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за три месяца Работодатель направляет Профкому соответствующее уведомление с указанием количества и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

При принятии решения о сокращении численности или штата Работников учреждения, и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель обязан также представить в Профком проекты приказов о сокращении численности и штата, планы - графики высвобождения работников, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.14. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация, усовершенствование рабочих мест, другие причины) может повлечь массовое увольнение Работников, Работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и профсоюзному органу информацию о возможном массовом увольнении.

Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Профкома вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если Работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ. При этом Работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

Критериями массового увольнения Работников считается сокращение численности или штата работников учреждения одновременно в течение 30 календарных дней 5% от общей численности Работников, работающих в учреждении, в соответствии с Отраслевым соглашением от 08.12.2015г., заключенным между Министерством культуры РФ и Общероссийским профессиональным союзом работников культуры на 2021-2022 годы.

Сокращение численности или штата Работников администрация учреждения осуществляет прежде всего путем: ликвидации вакансий, увольнения совместителей и временных работников, перевода работников на работу на неполную ставку.

2.15. Помимо случаев, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации в случае сокращения численности или штата работников учреждения имеют Работники:

- имеющие длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между Работником и Работодателем, является условием трудового договора, или с данным Работником заключен ученический договор;
- на иждивении которых находятся члены семьи, не имеющие самостоятельного заработка;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка до 16 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, воспитывающие указанных детей без матери;
- лица предпенсионного возраста (не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- при сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух Работников из одной семьи.

2.16. Стороны рассматривают увольнение Работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся Работников на другую работу в учреждении.

2.17. В связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников по письменным заявлениям Работников, предупрежденных о предстоящем увольнении, предоставляется раз в две недели 1 (один) рабочий день, согласуемый с Работодателем, для поиска работы с сохранением среднего заработка для самостоятельного поиска новой работы.

2.18. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, при ухудшении финансово-экономического положения учреждения.

Высвобождаемым Работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.19. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

### **III. Режим труда и отдыха**

#### **3.1. Рабочее время и перерыв в работе**

3.1. Режим рабочего времени и времени перерыва в работе регулируется Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком работы, графиком сменности, утвержденными и подписанными директором учреждения, а также условиями трудового договора (эффективного контракта), и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.1.2. Нормальная продолжительность рабочего времени Работников учреждения определяется графиком работы и не может превышать 40 часов в неделю (ч.2. ст. 91 ТК РФ).

3.1.3. Режим рабочего времени (время начала и окончания работы и перерыва для отдыха и питания) в учреждении и его структурных подразделениях, устанавливается следующий:

3.1.4. По графику **пятидневной рабочей** недели с 8-ми часовым рабочим днем с понедельника по четверг с 9.00 час., до 18.00 час., в пятницу с 9.00 час. до 16.45 час. работают:

- **Административно-управленческий персонал** (директор, заместитель директора по спортивной подготовке, специалист по кадрам, специалист по охране труда, юрисконсульт, специалист по закупкам);

- **Отделение вольной борьбы** (старший инструктор-методист, инструктор-методист);

- **Физкультурно-оздоровительный клуб «Каштак»** - (начальник клуба, инструктор по спорту, уборщик служебных помещений);

- **Технический отдел** (ведущий инженер, инженер-электроник, водитель автомобиля, слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию электрооборудования);

- **Хозяйственный отдел** (начальник отдела, кладовщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений).



3.1.5. По графику **шестидневной рабочей недели** работают:

- **Отделение вольной борьбы** (тренер).

Режим рабочего времени и времени отдыха (выходной день) тренера определяется по согласованию с руководством учреждения в индивидуальном порядке для каждого тренера и закрепляется в утверждённом расписании тренировочных занятий, календарным планом спортивных мероприятий.

Продолжительность перерывов в течение рабочего дня для отдыха и питания, ежедневного отдыха зависит от режима работы, длительности рабочего дня тренера в соответствии с расписанием тренировочных занятий.

3.1.6. **Сменная работа** в соответствии с ежемесячным графиком работы устанавливается для сторожей (вахтеров).

В графиках сменности устанавливаются: время начала и окончания работы, продолжительность рабочего дня, порядок чередования работников по сменам. При сменной работе применяется суммированный учет времени при годовом учетном периоде.

Графики сменности разрабатываются Работодателем и доводятся до сведения Работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие (ст.103 ТК РФ.) Рабочая смена составляет 24 часа. Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

3.1.7. В учреждении в течении рабочего дня (смены) Работнику предоставляется **перерыв для отдыха и питания**, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

В учреждении перерыв для отдыха и питания предоставляется:

- работникам и специалистам с 13:00 до 13:45 - продолжительностью 45 минут в течении рабочего дня;

- тренерам - в соответствии с расписанием тренировочных занятий;

- сторожам (вахтерам) - в течение 30 минут через каждые 4 часа работы.

Минимальная допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время и используется Работником по своему усмотрению.

3.1.8. Для сторожей (вахтеров) организована отдельная комната отдыха и приема пищи, которая оснащена необходимым оборудованием для отдыха и приема пищи.

3.1.9. Работнику, при работе на персональном компьютере, для обеспечения оптимальной работоспособности и сохранения здоровья, в течение рабочего дня устанавливаются регламентированные технические перерывы продолжительностью 10 минут через каждый час работы. Указанные перерывы включаются в рабочее время (ч.1.ст.109 ТК РФ).

3.1.10. Всем работникам предоставляются **выходные дни** (еженедельный непрерывный отдых). Общим выходным днем для Работников является при:

- 5-ти дневной рабочей недели - суббота и воскресенье;

- 6-ти дневной рабочей недели - воскресенье.

3.1.11. Выходной день для тренерского персонала устанавливается согласно расписанию тренировочных занятий.

3.1.12. Работникам, кроме сторожа (вахтера), при совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на другие дни, установленные федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства РФ о переносе выходных дней. Работодатель не вправе самостоятельно переносить выходные дни на другие дни.

Для Работников, кроме тренера и сторожа (вахтера), продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 (один) час. При совпадении предпраздничного рабочего дня с пятницей, рабочий день сокращается на 1 час.

Для тренера и сторожа (вахтера), которые работают по расписанию и графику, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется Работнику оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

3.1.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных ТК РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.1.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен другой день отдыха, который определяется Работником и Работодателем по согласованию. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

3.1.15. Ночное время считается с 22.00 до 06.00 часов.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, а также лица, не достигшие возраста 18 лет и других категорий Работников в соответствии с ч.5 ст.96 ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.16. Отдельные Работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день).

3.1.17. В целях компенсации за особый режим работы, выполнение трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в соответствии со ст.101 ТК РФ, утвердить перечень должностей Работников учреждения с **ненормированным рабочим** днем:

1. Заместитель директора по спортивной подготовке;
2. Старший инструктор-методист;
3. Инструктор методист;
4. Начальник хозяйственного отдела;
5. Ведущий инженер;
6. Специалист по кадрам;
7. Специалисту по закупкам;
8. Юрисконсульт;
9. Водителю автомобиля.

3.1.18. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.



3.1.19. По соглашению между Работодателем и Работником могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

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.

3.1.20. По заявлению Работника Работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору о выполнении другой регулярной оплачиваемой работы за пределами установленной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени не может превышать времени, установленного ТК РФ.

Работникам разрешается работа по внутреннему совместительству при условии согласования с Работодателем, в случае, если такая работа не будет препятствовать выполнению трудовой функции по основному месту работы.

3.1.21. По желанию Работника может применяться сокращенное рабочее время, предусмотренное действующим законодательством.

3.1.22. Работодатель имеет право привлечь Работника за пределами установленной продолжительности рабочего времени для сверхурочной работы в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия Работника (ст.99 ТК РФ).

3.1.23. На Работников, находящихся в служебной командировке, распространяется режим рабочего времени и отдыха в соответствии с трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

При выезде в командировку, а также в случае возвращения из нее в выходной или нерабочий праздничный день, Работнику по возвращении из командировки по его желанию, в удобное для него время, может быть предоставлен другой день отдыха или оплата в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.24. 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).

Поручаемая Работнику дополнительная работа по другой должности осуществляется путем совмещения должностей, по такой же должности путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работы.

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).

Срок, в течение которого Работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются Работодателем с письменного согласия Работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а Работодатель досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за 3 рабочих дня (ч.4.ст.60.2 ТК РФ).

3.1.25. Работодатель обеспечивает точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочные работы, путем заполнения табеля учета использования рабочего времени.

3.1.26. К лицам, допустившим прогулы, находящимся в нетрезвом состоянии, применяются соответствующие статьи ТК РФ (ст.81 п.6 а. б).

### **3.2. Продолжительность рабочего времени тренеров, осуществляющих спортивную подготовку**

3.2.1. Режим рабочего времени для тренеров, осуществляющих спортивную подготовку с занимающимися, определяется трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.2. В рабочее время тренера включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

3.2.3. Продолжительность рабочего времени тренера, осуществляющего спортивную подготовку, не может превышать 40 часов в неделю (абз. 2 ст. 91 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) часов в день.

3.2.4. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка (должностной оклад) заработной платы, исходя из нормы часов непосредственно тренерской работы равной 24 часам в неделю.

Норма часов непосредственно тренерской работы является расчетной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц, с учетом установленного учреждением объема тренерской нагрузки в неделю.

3.2.5. Под тренерской нагрузкой тренера предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки).

Недельный фактический объем тренерской нагрузки тренера определяется с учетом количества часов по тренировочным планам, специфики вида спорта, периода и задач этапа подготовки.

3.2.6. Продолжительность рабочего времени тренера подразделяется на нормируемую часть и ненормируемую часть.

Нормируемая часть работы тренера (тренерская нагрузка) складывается из продолжительности тренировочных занятий. Продолжительность одного часа тренировочного занятия составляет 45 минут (академический час), связанные с непосредственной работой с занимающимися (тренировки), а также дополнительные перерывы тренировочных занятий не менее 10 минут.

Перерыв во время тренировочных занятий является перерывом для занимающихся, но не является перерывом в рабочем времени для тренера.

Ненормируемая часть рабочего времени, которая не конкретизирована по количеству часов, свободные для тренера от проведения тренировочных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, должны использоваться для повышения квалификации, самообразования, научно-методической деятельности, подготовки к тренировочным занятиям т.п.

3.2.7. Выполнение тренерской нагрузки регулируется и закрепляется в годовом расписании тренировочных занятий, утвержденном приказом учреждения.

Объем тренерской нагрузки, установленный тренеру, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки тренера, установленный на начало тренировочного периода, не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде) по инициативе Работодателя, за исключением его снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

При невыполнении по независящим от тренера причинам объема установленной тренерской нагрузки, уменьшение заработной платы не производится. При этом месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от количества недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.2.8. Не считается совместительством и не требует заключение нового трудового договора тренерская работа в одной и той же организации в пределах установленной продолжительности рабочего времени с дополнительной оплатой.

3.2.9. Соотношение тренерской и иной работы тренера в пределах установленной продолжительности рабочего времени определяется локальными нормативными актами учреждения.

3.2.10. Особенности режима рабочего времени тренера, привлечения его к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты их труда в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с разделом 3.1. коллективного договора, соглашениями и локальными нормативными актами учреждения.

### 3.3. Ежегодное время отдыха

3.3.1. Работникам предоставляется ежегодное время отдыха - **отпуск (основной и дополнительный)**, с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. В течение данного периода времени Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей.

3.3.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

3.3.3. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения 6 (шести) месяцев.

Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков.

3.3.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

При составлении графика отпусков Работодатель учитывает пожелания Работников и особенности производственного процесса (специфику работы учреждения), в связи чем запрашивает от Работников необходимую информацию о планируемых датах отпусков не позднее, чем за 2 (два) месяца до окончания календарного года.

График отпусков, с учетом мнения Профкома, утверждаются директором учреждения в срок не позднее, чем за 2 (две) недели до наступления календарного года. Утвержденный график отпусков доводится до сведения всех Работников под роспись.

График отпусков обязателен как для Работника, так и для Работодателя. О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за 2 (две) недели до его начала (ч.ч.2, 3 ст.123 ТК РФ).

3.3.5. Если Работник по какой-либо причине не может использовать отпуск в дни, определенные графиком, он вправе обратиться к Работодателю в письменном виде с просьбой о переносе отпуска, указав новую дату начала отпуска и причины его переноса. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению Сторон.

Если Работник не подал письменное заявление о переносе отпуска на другой период, то отпуск предоставляется Работнику в установленное графиком отпусков время.

3.3.6. В соответствии с ч.4 ст.123 ТК РФ Работодатель обязуется предоставлять очередной ежегодный оплачиваемый отпуск по просьбе Работника вне графика (в удобное для него время):

- мужу, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;
- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретенной по медицинским показаниям.

3.3.7. Преимущественное право на ежегодный оплачиваемый отпуск в другое удобное время в случаях, предусмотренное ТК РФ или иными федеральными законами, соглашениями, локальными нормативными актами предоставляется:

- Работникам, отозванным из ежегодного отпуска (ст. 125 ТК РФ);



- Работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- Работникам, имеющие 3-х и более детей в возрасте до 12 лет, (ст. 262.2 ТК РФ);
- родителям, опекунам попечителям, воспитывающим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- женщине, перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- чернобыльцам (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 №1244-1).

Конкретная дата предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска определяется по желанию Работника в его письменном заявлении.

3.3.8. Ежегодный **основной** оплачиваемый отпуск Работникам учреждения устанавливается продолжительностью 28 календарных дней.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией не допускается беременным женщинам и работникам в возрасте до 18-ти лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.3.9. Ежегодный **дополнительный** оплачиваемый отпуск предоставляется:

**Работникам** продолжительностью 8 календарных дней – за работу в районах, в которых начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (ст. 14 Закона Российской Федерации от 19.02.1993 №4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных их местностях»);

**Тренерам** продолжительностью 4 календарных дня – за работу по занимаемой должности в соответствии со ст.348.10 ТК РФ;

**Работникам** (заместителю директора по спортивной подготовке, старшему инструктору-методисту, инструктору методисту, начальнику хозяйственного отдела, ведущему инженеру, специалисту по кадрам, специалисту по закупкам, юрисконсульту, водителю автомобиля) продолжительностью 3 календарных дня – за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

Право на дополнительный отпуск у Работника с ненормированным рабочим днем возникает независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

В случае переноса либо неиспользования дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном ТК РФ.

3.3.10. **Продление, перенесение, разделение и отзыв** из ежегодного оплачиваемого отпуска производится в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.3.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть **продлен или перенесен** на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности и других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ч. 1. ст.124 ТК РФ).

3.3.12. 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. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2 (двух) лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска Работникам в возрасте до 18-ти лет и Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч.ч. 3, 4 ст. 124 ТК РФ).

3.3.13. По желанию Работника и с согласия Работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может **быть разделен на части**. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ч.1 ст. 125 ТК РФ).

3.3.14. **Отзыв** Работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

3.3.15. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены Работнику по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения 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.

При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

Работодатель **обязан** на основании письменного заявления Работника предоставить в любое удобное ему время, не исключая и летнее, отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 5-ти календарных дней;
- Работнику, имеющему 2 (двух) или более детей в возрасте до 14-ти лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14-ти лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14-ти лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, либо коллективным договором.

Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

Конкретная продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется самим Работником в его письменном заявлении.

3.3.17. Супругам и/или родителям, одновременно работающим в учреждении, Работодатель вправе предоставить возможность одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то по письменному заявлению другого супруга и/или родителя Работодатель вправе предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Трудового кодекса РФ, иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, Положения об оплате труда работников учреждения, которое разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с Профкомом.

4.2. На основании Положения об оплате труда устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПГК) и квалификационным уровням Работников учреждений, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, система премирования для работников учреждения.

4.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного Работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

4.4. Заработная плата Работников учреждения состоит из окладов (должностных окладов) или ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата Работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

4.5. Все виды компенсационных и стимулирующих выплат устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающего коэффициента за квалификационную категорию или квалификацию, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

4.6. В трудовой договор (эффективный контракт) каждого Работника Работодатель включает условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), виды, условия установления и размеры

компенсационных и стимулирующих выплат Работникам учреждения.

Условия оплаты труда излагаются в трудовых договорах Работников в форме, исключающей неоднозначное толкование этих условий. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным Работникам в трудовых договорах устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, не ниже размеров, определенных Положением об оплате труда работников учреждения.

Условия оплаты труда, установленные трудовыми договорами (эффективными контрактами) Работников не могут быть ухудшены по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

4.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенные Положением об оплате труда работников учреждения не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами г. Красноярск.

Месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), с учетом стимулирующих выплат не может быть ниже размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Месячная заработная Работников с неполным режимом рабочего времени, Работников-совместителей, Работников, отработавших не весь фонд рабочего времени, установленный на месяц (нахождение на больничном, в ежегодном оплачиваемом отпуске), Работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Красноярском крае, исчисленного пропорционально отработанному времени.

4.8. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

4.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы Работников учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории:

Для специалистов:

- при наличии высшей квалификационной категории – 0,1;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,085;
- при наличии второй квалификационной категории – 0,07;

Для водителей:

- при наличии квалификации первого класса - 0,25;
- при наличии квалификации второго класса - 0,1.

При заключении трудового договора повышающий коэффициент за квалификационную категорию или за квалификацию к окладу (должностному окладу) устанавливается со дня принятия решения о приеме на работу. Наличие условия применения повышающего коэффициента проверяется учреждением при

приеме на работу самостоятельно без истребования от Работника учреждения дополнительных документов.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию или квалификацию Работнику учреждения устанавливается со дня присвоения или подтверждения квалификационной категории (квалификации). При этом учреждением делается перерасчет заработной платы Работника учреждения за период со дня возникновения права на применение повышающего коэффициента.

Решение о применении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию Работнику учреждения принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения учреждением аттестационного листа работника и выписки из приказа министерства спорта Красноярского края, которым утверждено решение аттестационной комиссии министерства о результатах аттестации, содержащее решение о присвоении или подтверждении квалификационной категории конкретного Работника.

Решение о применении повышающего коэффициента к ставке заработной платы за квалификацию водителю учреждения принимается в течение 5 рабочих дней со дня получения Работником водительского удостоверения с соответствующими водительскими категориями.

4.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются Положением об оплате труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, Красноярского края, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.10.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за тяжелые работы, работы с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.10.2. В случаях и порядке, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями:

- районный коэффициент в размере 30% от месячной заработной платы работника;
- процентная надбавка к заработной плате за стаж работы лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или за работу в местностях с особыми климатическими условиями – в размере до 30% от месячной заработной платы работника.

4.10.3. Доплаты Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

До проведения результатов специальной оценки условий труда доплаты, предусмотренные настоящим пунктом, устанавливаются в размере 12% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

4.10.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных предусматривают:

- доплату за совмещение профессий (должностей);
- доплату за расширение зон обслуживания;
- доплату за увеличение объема работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплату за работу в ночное время;
- доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при сверхурочной работе.

4.10.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается Работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению Сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10.6. Доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема работ устанавливается Работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

За тренерскую работу, выполняемую Работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически отработанному объему тренерской работы.

4.10.7. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором, устанавливается Работнику в случае выполнения им дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.10.8. Доплата за работу в ночное время производится Работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы Работника.

4.10.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.10.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.



Размер доплаты составляет:

- одинарную дневную ставку заработной платы (часть оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), ставку заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;
- двойную дневную ставку заработной платы (часть оклада (должностного оклада) за день работы сверх оклада (должностного оклада), ставку заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата в повышенном размере производится за фактически отработанные часы (от 0 часов до 24 часов).

4.10.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет:

- за первые два часа работы - полуторный размер часовой ставки заработной платы (часть оклада (должностного оклада));
- за последующие часы - двойной размер часовой ставки заработной платы (часть оклада (должностного оклада)).

4.10.12. По желанию Работника сверхурочная работа, а также работа в выходные и нерабочие праздничные дни может компенсироваться:

- за сверхурочную работу – предоставлением, вместо повышенной оплаты, дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – предоставлением другого дня отдыха, при этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование Работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.11.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты:
- за опыт работы;
- за сложность, напряженность и особый режим работы;
- молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда;
- в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда);
- в целях обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 2 статьи 4 Закона Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» (далее – региональная выплата);
- тренерам за стаж педагогической и тренерской работы;
- выплаты по итогам работы за месяц, год.

4.11.2. Конкретный размер выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ и по итогам работы (за месяц, год),

устанавливается с учетом критериев оценки результативности и качества труда Работников. По указанным выплатам в учреждении применяется балльная оценка.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется приказом руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда Работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.11.3. Размеры выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за качество выполняемых работ, по итогам работы (за месяц, за год) определяются руководителем учреждения на основании Положения об оплате труда учреждения и рекомендаций Комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.12. Заработная плата выплачивается: за первую половину месяца – 18 числа месяца, за вторую половину каждого месяца 3 числа следующего месяца, путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

4.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

4.14. При выплате заработной платы Работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого Работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

Расчетный лист выдается Работнику под роспись ежемесячно накануне выплаты окончательного расчета по заработной плате. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными днями, выплата производится накануне этого дня.

4.15. Заработная плата Работников учреждения индексируется не ниже размеров и в сроки, установленные действующим законодательством.

4.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником письменного требования о расчете.

4.17. В случае нарушения Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ.

4.18. Экономия средств оплаты труда направляется на увеличение размера надбавок и выплат стимулирующего характера и на оказание материальной помощи Работникам учреждения.

4.19. О введении новых условий оплаты труда или изменений условий оплаты труда Работники извещаются не позднее чем за 2 (два) месяца.



## **V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 ТК РФ).

5.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки для нужд учреждения (ст.196 ТК РФ).

5.2.1. Работодатель создает необходимые условия для повышения квалификации своих Работников. Повышение квалификации Работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.2.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом требований профессиональных стандартов.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, осуществлять подготовку Работников и переподготовку (дополнительное профессиональное образование) Работников со следующей периодичностью:

- для лиц, осуществляющих спортивную подготовку - не реже чем один раз в 4 (четыре) года;

- для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу - не реже чем один раз в 5 (пять) лет.

5.3.2. Направлять Работников, являющимся руководящим составом и специалистами на краткосрочные курсы повышения квалификации.

В случае направления Работника для повышения квалификации, сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, и, если Работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание, оплата за курсы повышения квалификации) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.3. Организовывать проведение аттестации Работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников государственных и муниципальных бюджетных учреждений и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **VI. Охрана труда и здоровья.**

6.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права Работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

6.1.1. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.2. Здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда и нормативным правовым актам, содержащими нормы трудового права;

6.1.3. Организацию обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, а также оказанию первой помощи пострадавшим;

6.1.4. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья Работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

6.1.5. Проведение инструктажей по охране труда и проверку знания требований охраны труда в период работы;

6.1.6. Тренировок 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, за счет бюджетных средств, либо за счет средств от приносящей доход деятельности;

6.1.7. Проезда к месту проведения спортивных мероприятий и обратно, питание и проживание в период проведения спортивных мероприятий за счет бюджетных средств, либо за счет средств от приносящей доход деятельности;

6.1.8. Приобретение за счет собственных средств и выдачу Работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющих обезвреживающих средств в соответствии с отраслевыми нормами;

6.1.9. Сохранение места работы (должности) и среднего заработка за Работником на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ);

6.1.10. Гарантии и льготы Работникам, занятым на тяжелых работах с вредными (или) опасными условиями труда;

6.1.11. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

6.1.12. Прохождение обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра (обследования) в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами;

6.1.13. Участие работников в диспансеризации определенных групп взрослого населения с сохранением места работы и заработка на время ее прохождения;

6.1.14. Недопущение Работников соответствующих категорий к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний. Отказ от прохождения медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;

6.1.15. Информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты, путем ознакомления их с нормативных правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

6.1.16. Организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности на рабочем месте, соблюдением Работниками учреждения требований, правил и инструкций по охране труда;

6.1.17. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;

6.1.18. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов в соответствии со спецификой деятельности учреждения;

6.1.19. Наличие аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой медицинской помощи;

6.1.20. Принятие необходимых мер по организации и обеспечению надлежащего и своевременного расследования несчастных случаев на производстве, ведению их учета, оформлению материалов расследования в установленном законодательством порядке (ст. 228-231 ТК РФ);

6.1.21. Санитарно-бытовое обслуживание Работников учреждения в соответствии с требованиями охраны труда;

6.1.22. Выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами сроки.

6.2. Работник обязан:

6.2.1. Соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого заболевания;

6.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обследования.

6.3. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

## **VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

7.1. В целях повышения социальной защищенности Работников в пределах средств, имеющихся в учреждении, Работодатель предоставляет Работникам следующие социальные льготы и гарантии:

7.1.1. Выплату единовременной материальной помощи по личному заявлению работника:

- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.1.2. Предоставление Работникам с ненормированным рабочим днем ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

7.1.3. Направление экономии средств оплаты труда на увеличение размера надбавок и выплат стимулирующего характера и на оказание материальной помощи Работникам учреждения.

7.1.4. Сохранение за Работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещение командировочных расходов.

7.1.5. Предоставление Работнику в полном объеме гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 173-174 ТК РФ, совмещающему работу с обучением в образовательном учреждении высшего или среднего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию.

7.1.6. Обеспечивает Работникам учреждения:

- прохождение обязательных предварительных медицинских осмотров (обследований) при поступлении на работу Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с движением транспорта;
- прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) и диспансеризаций;
- сохранение места работы (должности) и среднего заработка при прохождении периодических медицинских осмотров и диспансеризации;
- выплату пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законодательством;
- предоставление права на освобождение от работы при прохождении диспансеризации:
  - а) на 1 рабочий день 1 раз в 3 года Работникам учреждения;
  - б) на 1 рабочий день 1 раз в год Работникам в возрасте 40 лет;
  - в) на 2 рабочих дня 1 раз в год Работникам предпенсионного возраста (в течение 5 лет до наступления пенсионного возраста);
  - г) на 2 рабочих дня 1 раз в год работающим пенсионерам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех Работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Своевременно перечислять средства в Пенсионный фонд Российской Федерации.

7.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.



7.2.4. Осуществлять расходы на подготовку, переподготовку и повышение квалификации Работников.

7.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении Работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди или на льготных условиях жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

7.3. Члены Профкома имеют право:

- на защиту Профкомом своих профессиональных и социально-трудовых прав и интересов;
- обращаться в Профком с вопросами, заявлениями, предложениями, получать консультации, бесплатную юридическую помощь, требовать ответа по существу своих обращений;
- получать материальную помощь из средств Профкома.

7.4. Профком обязуется:

- оказывать материальную помощь членам Профкома, в случаях, предусмотренных Положением «Об условии и порядке оказания материальной помощи членам первичной профсоюзной организацией учреждения»;
- оказывать через крайком профсоюза бесплатные юридические консультации членам Профкома;
- награждать и поощрять профсоюзных активистов и членов Профкома за активную работу.

### **VIII. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Права и гарантии деятельности Профкома и его выборных органов определяются ТК РФ, законом о профсоюзах, иными нормативными правовыми актами РФ, Уставом Российского профессионального союза работников культуры, настоящим коллективным договором.

8.2. Работодатель обязуется:

- безвозмездно предоставлять Профкому помещение для проведения заседаний, профсоюзных собраний (конференций), хранения документации, а также предоставляют возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;
- предоставлять Профкому информацию о деятельности Работодателя для ведения переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора;
- согласовывать локальные нормативные акты с Профкомом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
- освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя Профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях, проводимых на локальном и краевом уровнях;
- предоставлять Профкому возможность беспрепятственно посещать и осматривать рабочие места в учреждении, получать информацию и соответствующие документы о состоянии условий труда, а также иных документов, необходимых для осуществления контроля за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов,

содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора, локальных актов;

- информировать Профком по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

- ежегодно совместно с председателем Профкома осуществлять сверку численности членов профсоюза;

- обеспечивать участие Профкома в рабочих группах и комиссиях, образованных в учреждении;

- ежемесячно и бесплатно удерживать из заработной платы Работников членские профсоюзные взносы в размере 1 % и перечислять их на счет Красноярской краевой организации Российского профсоюза работников культуры по указанным Профкомом реквизитам.

8.3. Профком обязуется:

- осуществлять представительство и защиту трудовых, социально-экономических и других прав и интересов членов Профкома, в том числе в судебных и иных государственных органах;

- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора и локальных нормативных актов;

- участвовать в разработке локальных нормативных актов и их согласовании;

- совместно с вышестоящими профсоюзными организациями добиваться увеличения базовых окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы Работников не ниже уровня минимального размера оплаты труда;

- при разрешении коллективных трудовых споров отдавать предпочтение проведению переговоров и примирительных процедур;

- оказывать бесплатную правовую, методическую и организационную помощь членам Профкома;

- выполнять иные обязательства в соответствии с Уставом Российского профессионального союза работников культуры.

8.4. В период действия коллективного договора, при условии его выполнения, Профком обязуется не выступать организатором забастовки, бойкота, пикетирования и других действий, направленных на перерывы в работе.

## **IX. Заключительные положения**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года, вступает в силу с 1 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока Стороны не заключат новый, либо не изменят или не дополнят настоящий коллективный договор. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 (трёх) лет.

9.2. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.



9.3. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора решаются Сторонами в установленном законом порядке.

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

9.5. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе Стороны, подписавшие его.

9.6. Работодатель и Профком за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

9.7. Любая из Сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действия настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, типа учреждения, подведомственности (подчиненности), реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

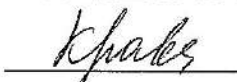
9.10. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

9.11. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 7 дней после его уведомительной регистрации путем размещения в доступном для всех Работников месте.


9.12. При приеме на работу вновь поступающих на работу Работников Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работников с настоящим коллективным договором.

Приложение №1 к коллективному договору  
 МАУ «СПОР по вольной борьбе» на 2021-2023гг.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель  
 первичной профсоюзной организации  
 МАУ «СПОР по вольной борьбе»

 Н.В. Кравцова  
 «19» 04 2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор  
 МАУ «СПОР по вольной борьбе»

 Р.В. Анжиганов  
 «19» 04 2021г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УПРАВЛЕНИИ ОХРАНОЙ ТРУДА в МАУ «СПОР по вольной борьбе»»

### 1. Общие положения

1.1. Положение об управлении охраной труда в МАУ «СПОР по вольной борьбе» разработано с учетом требований Межгосударственного стандарта ГОСТ Р 12.0.230-2007 «Система стандартов безопасности труда. Системы управления охраной труда. Общие требования». Требования и рекомендации по применению» и состоит из разделов, которые взаимосвязаны между собой.

1.2. Нормативно-правовой основой являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс РФ;
- Федеральные законы, постановления Правительства и Министерства здравоохранения и социального развития;
- Законы Красноярского края по вопросам охраны труда в Красноярском крае;
- решения, приказы и другие нормативные правовые акты и организационно-методические документы;
- системы стандартов безопасности труда (ССБТ) и разделы «Требований безопасности» в других стандартах и технических условий организации (СТП, ТУ);
- нормы, правила, положения, инструкции и другие нормативные правовые акты федеральных органов надзора РФ;
- строительные и санитарные нормы, правила в части обеспечения безопасности и нормальных условий труда.

1.3. Положение устанавливает функции и обязанности должностных лиц, общие требования в обеспечении безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия по охране труда.

1.4. Механизм обеспечения охраны труда и финансирование мероприятий по улучшению условий охраны труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Ответственность и общее руководство охраной труда, соблюдения действующего законодательства, инструкций, правил и норм по охране труда возлагается на директора МАУ «СПОР по вольной борьбе».

### 2. Организация управления охраной труда

2.1. Политика учреждения МАУ «СПОР по вольной борьбе» в области управления охраной труда заключается в реализации основных направлений государственной политики в области охраны труда, разработке нормативно-методических документов на основе государственных нормативных актов в этой области, а также приведение средств,

технологий и организации труда в соответствии с требованиями охраны труда, гарантирующим работникам здоровье и безопасные условия труда.

2.2. Нормативно - правовой и организационной основой по охране труда являются государственные нормативно-правовые акты, а также разработанные организационно-технические документы, введенные в действие в МАУ «СШОР по вольной борьбе»:

- локальные акты учреждения;
- планы мероприятий по охране труда;
- система административного контроля над состоянием охраны труда;
- типовые правила по организации внедрения стандартов ССБТ, нормативно-правовая документация по охране труда;
- положение о порядке обучения, проверки знаний и проведения инструктажа по охране труда и другие.

2.3. Объектом управления охраной труда в учреждении является деятельность структурных подразделений, должностных лиц, исполнителей работ по обеспечению безопасности труда на рабочих местах и выполнению требований охраны труда.

### 3. Задачи и функции управления охраной труда в учреждении

3.1. Основными задачами охраны труда в учреждении являются:

- обучение, инструктаж и проверка знаний по охране труда работающих, пропаганда вопросов охраны труда;
- обеспечение безопасности оборудования;
- обеспечение безопасности производственных процессов;
- нормализация санитарно-гигиенических условий труда;
- профессиональный отбор работников по отдельным специальностям;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- обеспечение оптимальных режимов труда и отдыха.

3.2. Для решения задач управления охраной труда в учреждении должны быть назначены ответственные лица, исходя из структуры учреждения, должностных обязанностей руководителей.

3.3. Управление охраной труда в учреждении должно обеспечиваться выполнением следующих функций:

- планирование работ по охране труда;
- участие в координации работ по охране труда;
- контроль над состоянием охраны труда;
- учет, анализ и оценка показателей состояния охраны труда;
- определение ответственности лиц, не выполняющих требований охраны труда.

### 4. Организация работ по охране труда

4.1. Общее руководство работой по охране труда осуществляет директор учреждения.

4.2. Осуществление систематического контроля по вопросам охраны труда возлагается на ответственного по охране труда.

4.3. В своей работе ответственный по охране труда руководствуется нормативно-правовыми документами.

4.4. Основными задачами ответственного по охране труда являются:

- участие в организации работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда;
- участие в комиссиях над соблюдением работниками законов и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- участие в организации профилактической работы по предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, обусловленных производственными факторами, а также работы по улучшению условий труда.

4.5. Руководители подразделений несут персональную ответственность:

- за состояние техники безопасности и производственной санитарии в подчиненных им подразделениям;

- за современное выявление и устранение нарушений действующих ГОСТов, правил, норм и инструкций;
- за нарушения, допущенные их подчиненными;
- за разработку и обеспечение работающих всех профессий инструкциями по охране труда;
- за организацию своевременного расследования несчастных случаев, допущенных в подразделениях.

4.6. Основной формой профилактической работы по предупреждению производственного травматизма является контроль над охраной труда. По выявленным нарушениям норм и правил охраны труда принимаются немедленные меры по их устранению.

4.7. По каждой рабочей профессии или виду работ, имеющихся в подразделении, должны быть разработаны, утверждены и выданы на рабочие места инструкции по охране труда, содержащие исчерпывающие сведения по опасным и вредным производственным факторам, которые могут воздействовать на работающего при выполнении работы; безопасным приемам труда; необходимая специальная одежда, специальная обувь и прочие средства индивидуальной защиты.

4.8. Ответственность за разработку и наличие необходимых инструкций по охране труда для каждой рабочей профессии или вида работ в подразделении является руководителем подразделения.

4.9. Инструкции по охране труда утверждаются в установленном порядке, учетный номер присваивается специалистом по охране труда, вводятся в действия приказом директора учреждения. Хранение подлинников инструкций по охране труда и снятие с них копий осуществляется ответственным по охране труда.

4.10. Улучшение условий труда для работников обеспечивается систематической работой в подразделениях по надлежащему содержанию рабочих мест; устранением возникающих по каким-либо причинам отклонений от нормальных условий; выполнением дополнительных работ, включаемых, как правило, в годовые планы мероприятий.

## **5. Обеспечение безопасных условий и охраны труда**

5.1. В соответствии с Трудовым кодексом администрация учреждения и его структурные подразделения обязаны обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ;
- приобретение и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты;
- смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда; а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обеспечение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний охраны труда, недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктаж, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля над состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в организации;
- проведение за счет собственных средств обязательных предварительных и периодических осмотров работников;
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах;



- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в установленном Правительством Российской Федерации порядке;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля над соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в организации профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда.

5.2. Безопасность зданий и сооружений организации и санитарно-бытовые помещения обеспечивается содержанием их в соответствии с требованиями строительных, санитарно-гигиенических норм и правил.

## **6. Контроль состояния охраны труда**

6.1. Контроль над соблюдением законодательства об охране труда является одной из функций управления охраной труда.

6.2. Контроль над соблюдением требований законов и иных нормативных актов по охране труда осуществляют:

- государственный орган надзора и контроля;
- комиссия по охране труда учреждения;
- руководители структурных подразделений.

6.3. Основными задачами контроля являются:

- защита прав работников в условиях безопасности и гигиены;
- профилактика несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- повышение уровня обучения безопасным методам и приемам труда;
- информирование работников о наличии вредных и опасных производственных факторов на рабочих местах.

6.4. Установлены следующие формы проведения контроля:

- постоянный контроль работником исправности оборудования, приспособлений, инструмента, ограждений, защитного заземления и других средств защиты до начала и в процессе проведения работы;
- выборочный контроль состояния охраны и условий безопасности труда, проводимый органами госнадзора.

6.5. Постоянный контроль над состоянием рабочего места осуществляет каждый рабочий ежедневно до начала и в процессе работы принимает меры по устранению нарушений требований безопасности в соответствии с требованиями инструкций по охране труда.

6.6. Контроль (проводят руководители работ, руководители подразделений, руководство учреждения) является основной профилактической работой по предупреждению производственного травматизма в учреждении.

## **7. Планирование мероприятий по охране труда**

7.1. Цель планирования работы по охране труда состоит в определении приоритетных направлений, сроков, этапов и способов обеспечения требований действующего законодательства и подзаконных актов.

7.2. Планирование работ по охране труда строится на основе принципов:

- комплектности, предполагающей взаимосвязь планов по охране труда с другими планами;
- предпочтительности, состоящей в выборе ведущего направления при основе рационального распределения материальных, финансовых и трудовых ресурсов;
- результаты аттестации рабочих мест;
- предписание органов надзора и контроля над соблюдением законодательства о труде и об охране труда;
- организационно-распорядительные документы организации.

7.3. Планирование мероприятий охраны труда строится с учетом следующих показаний:

- численности работающих, которым планами предусматривается приведение состояния условий труда в соответствии с требованиями и нормами охраны труда;
- сокращение численности работников, занятых на работах с вредными условиями труда;
- учет зданий, сооружений, подлежащих реконструкции, ремонту в целях приведения условий труда в них в соответствии с требованиями и нормами охраны труда.

## **8. Обеспечение средствами индивидуальной защиты.**

8.1. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам, занятым на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, выдается бесплатно сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ), в соответствии с Типовыми нормами, утвержденными соответствующими Постановлениями Министерства здравоохранения и социального развития.

8.2. Обеспечение средствами защиты работников осуществляется на основе утвержденного перечня работ и профессий, по которым должны выдаваться средства защиты.

## **9. Лечебно-профилактическое обслуживание.**

9.1. Лечебно-профилактическое обслуживание включает в себя предварительное и периодическое медицинское освидетельствование работающих.

9.2. Цель предварительного осмотра при поступлении на работу - это профессиональный отбор работающих по отдельным специальностям, по определению соответствия состояния здоровья работников поручаемой работе.

9.3. Цель периодических медицинских осмотров - это наблюдение за состоянием здоровья в условиях производственных факторов, профилактика и своевременное устранение начальных признаков профессиональных заболеваний.

## **10. Расследование несчастных случаев в учреждении.**


10.1. Расследование несчастных случаев на производстве проводится в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 24.10.2002 № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях»

Ответственный по охране труда


 Н.В. Кравцова

Приложение №2 к коллективному договору  
 МАУ «СШОР по вольной борьбе» на 2021-2023гг.

СОГЛАСОВАНО  
 Председатель  
 первичной профсоюзной организации  
 МАУ «СШОР по вольной борьбе»

 Н.В. Кравцова  
 «19» 04 2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
 Директор  
 МАУ «СШОР по вольной борьбе»

 Р.В. Анжиганов  
 «19» 04 2021г.

### СПИСОК

**рабочих мест, профессий и должностей с вредными условиями труда,  
 работа в которых дает право на повышенный размер оплаты труда,  
 дополнительный отпуск**

Наименование рабочего места (профессии, должности)	Итоговый класс (подкласс) условий труда	Повышенный размер оплаты труда (да/нет)	Сокращенная продолжительность рабочего времени (да/нет)
Уборщик служебных помещений	3.1	да	да

По итогам специальной оценки условий труда от 29.12.2016 года.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 298758671356317544631232521185682992068791923330

Владелец Анжиганов Роман Владимирович

Действителен с 01.02.2024 по 31.01.2025