

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

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

на 2024 - 2026 годы


ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор  
МАУДО «СШОР  
по вольной борьбе»

  
(подпись) П. В. Анжиганов/  
 2024г.

ОТ РАБОТНИКОВ:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАУДО «СШОР  
по вольной борьбе»

 /Н.В. Кравцова/  
(подпись,)

« 20 » 06 2024г.

Департамент экономической политики  
и инвестиционного развития  
администрации г. Красноярска

· ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

·

· Коллективный договор

№ 5369 от « 20 » 06 2024 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 - 21
3.1.	Рабочее время и перерыв в работе	8 - 13
3.2.	Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для старшего тренера – преподавателя, тренера-преподавателя, осуществляющих образовательную деятельность	13 - 16
3.3.	Ежегодное время отдыха	16 - 21
4	Оплата и нормирование труда	21 - 28
5	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	28 - 29
6	Охрана труда и здоровья	29 - 31
7	Социальные гарантии, льготы и компенсации	31 - 33
8	Гарантии профсоюзной деятельности	33 - 34
9	Заключительные положения	34 - 35
Приложения:		
1	Перечень профессий (должностей) работников МАУДО «СШОР по вольной борьбе» с ненормированным рабочим днем	36
2	Соглашение по охране труда администрации и профсоюзной организации МАУДО «СШОР по вольной борьбе» на 2024 год	37 - 42
3	Перечень бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАУДО «СШОР по вольной борьбе»	43 - 46



## 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 дополнительного образования «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», Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", 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 дополнительного образования «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 №7 от 04.04.2022г., 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.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора (в форме эффективного контракта) приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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.

2.5.1. В трудовой договор с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

- установленным объемом педагогической работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

2.5.2. 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 трудоустройства 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 вышеназванными 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.

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.

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

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

3.1.3. По графику 5 (пятидневной) рабочей недели (**40 часов в неделю**) 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, уборщик служебных помещений);

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

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

3.1.4. По графику 5 (**пятидневной**) рабочей недели (**36 часов в неделю**) с 7,2 часовым рабочим днем с понедельника по четверг с 9.00 час., до 17.15 час., в пятницу с 9.00 час. до 17.00 час. работают:

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

3.1.5. По графику 5 (**пятидневной**) рабочей недели (**30 часов в неделю**) с 6 часовым рабочим днем с понедельника по пятницу с 9.00 час., до 16.00 час., в пятницу с 9.00 час. до 17.00 час. работают:

- **Физкультурно-оздоровительный клуб «Каштак»** (инструктор по физической культуре).

3.1.6. По графику 6 (**шестидневной**) рабочей недели (**36 часов в неделю**) работают:

- **Отделение вольной борьбы** (старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель).

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

3.1.7. По **сменному графику работы (24 часа в сутки)** в соответствии с ежемесячным графиком работы с 09.00 часов утра до 9.00 часов утра следующих суток (работа в ночное время) работают:

- **Хозяйственный отдел** (сторожа (вахтеры)).

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). Работники чередуются по сменам равномерно. Работа в течение двух смен подряд запрещается.



3.1.8. В учреждении в течение 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** в течение рабочего дня предоставляется:

- работникам и специалистам с 13:00 до 13:45 - продолжительностью 45 минут в течение рабочего дня;
- инструктору по физической культуре с 13:00 до 14:00 продолжительностью 60 минут в течение рабочего дня;
- тренерам-преподавателям (включая старшего) - в соответствии с расписанием учебно-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.

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

3.1.10. 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).

3.1.11. 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.

3.1.12. Выходной день для тренерско-преподавательского персонала (включая старшего) устанавливается согласно расписанию тренировочных занятий.

3.1.13. 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 старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя 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 старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя 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.

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

3.1.15. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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.

3.1.16. 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.

3.1.17. 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).

В целях компенсации за особый режим работы, выполнение трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, Работодатель, в соответствии со ст.101 ТК РФ, утверждает Перечень должностей Работников учреждения, для которых предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск **с ненормированным рабочим днем** (Приложение №1 к коллективному договору).

3.1.18. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 (четырёх) 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.

Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты по желанию Работника может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного Работником сверхурочно.

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 (НОРМАХ ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) СТАРШЕГО ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, ТРЕНЕРА-ПРЕПОДАВАТЕЛЯ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**

3.2. Старшей тренер – преподаватель, тренер-преподаватель относятся к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта.

3.3. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для старшего тренера – преподавателя, тренера-преподавателя устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.4. В рабочее время педагогических работников (старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя) включается:

- преподавательская (учебно-тренировочная) работа;
- воспитательная работу;
- другая педагогическая работа, предусмотренную трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренную планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.4.1. **Нормируемая часть педагогической работы** (норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя составляет 18 астрономических часов в неделю за ставку заработной платы и включает в себя проводимые учебно-тренировочные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебно-тренировочных занятий.



Нагрузку сверх 18 часов в неделю оформляется как увеличение объема работ.

Продолжительность рабочего дня, начало работы и окончание работы, а также время отдыха и питания определяется расписанием учебно-тренировочных занятий и приказа директора Учреждения об утверждении учебно-тренировочной нагрузки.

**3.4.2. Другая часть работы педагогических работников** (тренера-преподавателя (включая старшего), требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их трудовых обязанностей, регулируется планами педагогического работника и включают в себя:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, тренерских советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой в области физической культуры и спорта;

- организацию и проведение консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

**3.5.** За педагогическую работу, выполняемую педагогическим Работником (старшим тренером – преподавателем, тренером – преподавателем) с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически отработанному объему педагогической работы.

**3.6.** Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности (ст. 333 ТК РФ).

**3.6.1.** Продолжительность работы по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели, а для тренеров-преподавателей, у которых половина месячной нормы рабочего времени по основной работе составляет менее 16 часов в неделю.

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

**3.7. Особенности режима рабочего времени педагогических работников**, (старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя), привлечения его к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, а также особенности оплаты их труда в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.



**3.8. Установление учебно-тренировочной нагрузки педагогических работников** (старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя):

3.8.1. Объем учебно-тренировочной нагрузки старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя устанавливается на начало учебного года (тренировочного периода), формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий Учреждения.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), заключаемом педагогическим работником с Учреждением.

3.8.2. Определение объема учебной нагрузки старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя производится 1 раз год.

3.8.3. Минимальная наполняемость групп определяется на основании параметров минимальной наполняемости учебных групп.

3.8.4. Учебно-тренировочная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия тренера-преподавателя (включая старшего).

**3.9. Выполнение учебно-тренировочной** нагрузки регулируется и закрепляется в годовом расписании тренировочных занятий, утвержденном приказом руководителя Учреждения.

Объем учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя (включая старшего), установленный на начало учебно-тренировочного периода, не может быть изменен в текущем году (учебно-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 старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя причинам объема установленной учебно-тренировочной нагрузки, уменьшение заработной платы не производится. При этом месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от количества недель и рабочих дней в разные месяцы года.

**3.10. Изменение учебной** нагрузки старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя может осуществляться в случаях временного выполнения другим педагогическим работником:

- трудовых обязанностей старшего тренера-преподавателя, тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- учебной нагрузки старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя, с которым прекращены трудовые отношения и на место которого, должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановление на работе старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.



3.10.1. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у тренера-преподавателя объема учебной нагрузки, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

3.10.2. Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки старшего тренера-преподавателя, тренера-преподавателя на период нахождения в отпуске, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, определение объема учебной нагрузки таких старшего тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим старшим тренерам-преподавателям, тренером-преподавателем на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

3.10.3. Педагогический работник должен быть уведомлен о предстоящем изменении учебной нагрузки не менее чем за 2 месяца до предстоящих изменений в письменном виде с указанием причин, повлекших данные изменения.

3.11. Комплектование учебных групп по этапам подготовки заканчивается за две недели до начала нового учебного года, предварительное комплектование учебных групп осуществляется за 2 (два) месяца до начала учебного года.

3.12. Распределение учебной нагрузки педагогических работников производится заместителем директора по спортивной подготовке и утверждается руководителем 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;
- после перенесения болезни;
- при обстоятельствах, заранее не предвиденных.

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:

- работнику, который ранее был отозван из отпуска, в части неиспользованной в связи с этим части отпуска (ст. 125 ТК РФ);
- работникам в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК РФ);
- работникам, работающим по совместительству (отпуск предоставляются одновременно с отпуском по основной работе) (ст. 286 ТК РФ);
- работникам, имеющие 3-х и более детей в возрасте до 18 лет до достижения младшим из детей возраста 14-ти лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида 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);

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ст.122 ТК РФ);

- работнику - в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного Работодателя (ст.123 ТК РФ);

- работнику - супруге военнослужащего (отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих) (п.11.ст.11 ФЗ от 27.05.1998 №76-ФЗ);

- работникам, отнесенным к категории ветеранов Федеральным законом от 12.01.1995 N 5-ФЗ «О ветеранах» (п. 11. ст.16 ФЗ от 12.01.1995 N 5-ФЗ);

- работникам - донорам крови и ее компонентов, награжденных нагрудным знаком «Почетный донор России ( п.1ч.1 ст. 23 ФЗ от 20.07.2012 N 125-ФЗ);

- работникам, отнесенным к категории подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС (п. 5 ч. 1 ст. 14 ФЗ от 15.05.1991 № 1244-1);

- работнику, удостоенному высшего звания или награжденным государственным орденами высшей степени (Герои СССР, Герои России, кавалеры Ордена Славы трех степеней, Герои Труда, Герои социалистического труда) ( ч.2. ст.6. ФЗ от 09.01.1997 N 5-ФЗ);

- работнику, отнесенному к категории подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне (п.15 ст.2 ФЗ от 10.01.2002 №2-ФЗ);

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

### 3.3.8. Ежегодный **основной** оплачиваемый отпуск:

- продолжительностью 28 календарных дней предоставляется Работникам учреждения.

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 **основной удлиненный** оплачиваемый отпуск:

- продолжительностью 42 календарных дня предоставляется педагогическим работникам: заместителю директора по спортивной подготовке, старшему инструктору-методисту, инструктору-методисту, старшему тренеру преподавателю, тренеру-преподавателю, инструктору по физической культуре.

Педагогические работники учреждения, 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.

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

- продолжительностью 8 календарных дней **Работникам учреждения** – 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»);

- продолжительностью 3 календарных дня 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, водителю автобуса) – 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.

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

3.3.12. 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).

3.3.13. 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).



3.3.14. 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).

3.3.15. **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.

3.3.16. 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.

3.3.17. 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.



3.3.18. 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.

4.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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», предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

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. Красноярска.

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 педагогическую 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.

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);

- педагогическим работникам за стаж педагогической работы в муниципальных учреждениях дополнительного образования, спортивных школах и спортивных школах олимпийского резерва;

- тренерам за стаж педагогической и тренерской работы в муниципальных учреждениях дополнительного образования, спортивных школах и спортивных школах олимпийского резерва;

- выплаты по итогам работы за месяц, год.

- специальная краевая выплата.

- водителям автомобиля, осуществляющих перевозку обучающихся в муниципальных учреждениях.

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. Персональные выплаты стимулирующего характера.

4.12.1. Абсолютный размер персональных стимулирующих выплат за опыт работы, сложность, напряженность и особый режим работы молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда, водителям автомобиля, осуществляющих перевозку обучающихся в муниципальных учреждениях, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, исчисляется из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника учреждения без учета иных повышений и выплат.»;

4.12.2. Персональная выплата молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда в размере 50 процентов оклада (должностного оклада) производится ежемесячно специалисту, впервые окончившему одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования, работающему по полученной специальности в учреждении, либо заключившему в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры по полученной специальности с учреждением и не



работавшему по полученной специальности после окончания учебного заведения в краевом государственном бюджетном и казенном учреждении образования, здравоохранения, социального обслуживания населения, культуры, физической культуры, спорта, ветеринарии и по делам молодежи.

Выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с даты окончания учебного заведения.

Наличие условий предоставления персональной выплаты молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда проверяется учреждением при приеме на работу самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

4.12.2. Персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) в соответствующем месяце производится работнику учреждения, месячная заработная плата которого при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае, и величиной заработной платы работника учреждения за соответствующий период времени.

Наличие условий предоставления персональной выплаты в целях обеспечения региональной выплаты проверяется учреждением ежемесячно при начислении заработной платы самостоятельно без истребования от работника учреждения дополнительных документов.

4.12.3. Персональная выплата педагогическим работникам, тренерам за стаж педагогической и тренерской работы в муниципальных учреждениях дополнительного образования, спортивных школах и спортивных школах олимпийского резерва выплачивается ежемесячно из расчета:

- от 1 года до 5 лет – в размере 5% от оклада (должностного оклада);
- от 5 до 10 лет – в размере 15% от оклада (должностного оклада);
- свыше 10 лет – в размере 25% от оклада (должностного оклада).

При определении стажа учитывается время работы в муниципальных учреждениях дополнительного образования, спортивных школах и спортивных школах олимпийского резерва.

Персональная выплата педагогическим работникам, тренерам за стаж педагогической и тренерской работы в муниципальных учреждениях дополнительного образования, спортивных школах олимпийского резерва устанавливается и выплачивается по основному месту работы.

4.12.4. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работника.

Работникам по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет 3 000 рублей.



Работникам по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.13. 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.

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

4.15. 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 1 раз в месяц при выдаче заработной платы за вторую половину месяца, в том числе при перечислении ее на банковские карты. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными днями, выплата производится накануне этого дня.

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

4.17. 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.

4.18. 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.

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

4.20. 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. Тренеров-преподавателей (включая старшего), 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 аптечек 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 денежные средства в Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Красноярскому краю.



7.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию Работникам о начислении страховых взносов в Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Красноярскому краю, 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:

7.3.1. На защиту Профкомом своих профессиональных и социально-трудовых прав и интересов;

7.3.2. Обращаться в Профком с вопросами, заявлениями, предложениями, получать консультации, бесплатную юридическую помощь, требовать ответа по существу своих обращений;

7.3.3. Получать материальную помощь из средств Профкома.

7.4. Профком обязуется:

7.4.1. Оказывать материальную помощь членам Профкома, в случаях, предусмотренных Положением «Об условии и порядке оказании материальной помощи членам первичной профсоюзной организацией учреждения»;

7.4.2. Оказывать через крайком профсоюза бесплатные юридические консультации членам Профкома;

7.4.3. 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 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока



Стороны не заключат новый, либо не изменят или не дополняют 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. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение Работников, недействительны и не подлежат применению.

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 за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников учреждения в течении 7 дней после его уведомительной регистрации.


9.12. При приеме на работу вновь поступающих на работу Работников Работодатель или его представитель обязан ознакомить Работников с настоящим коллективным договором до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

9.13. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте учреждения [borba24.profiedu.ru](http://borba24.profiedu.ru).




Приложение №1 к коллективному договору  
МАУДО «СШОР по вольной борьбе» на 2024-2026гг

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

 Н.В. Кравцова

«29» 12 2023г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МАУДО «СШОР по вольной борьбе»

 Р.В. Анжиганов

«29» 12 2023г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**


профессий (должностей) работников  
МАУДО «СШОР по вольной борьбе»  
с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ).

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. Специалист по охране труда;
8. Специалисту по закупкам;
9. Юрисконсульт;
10. Водителю автомобиля;
11. Водитель автобуса.



Приложение № 2 к коллективному договору  
МАУДО «СШОР по вольной борьбе» на 2024-2026г.г.

СОГЛАСОВАНО  
Профсоюзный комитет  
борьбе»

  
Н.В. Кравцова  
« 29 » 12 2023г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАУДО «СШОР по вольной

  
Р.В. Анжиганов  
« 29 » 12 2023г.

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**ПО ОХРАНЕ ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**  
**МАУДО «СШОР по вольной борьбе»**  
**на 2024**

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоймость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжелых физических работ	
							Всего	в т. ч. женщин	Всего	в т. ч. женщ ин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
<b>1. Организационные мероприятия</b>										
1.1.	Специальная оценка условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.13.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»	раб. места	9	9	Октябрь-декабрь 2024	Специалист по охране труда (далее ОТ)				
1.2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Правительства России от 24.12.2021 года № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда»	чел			в течение года	Комиссия по охране труда				

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.3	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения»	чел.		-	1 раз в год	Руководители подразделений				
1.4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда по видам работ и профессиям	инструкции	32	-	1 раз в 5 лет	Руководители подразделений, специалист по ОТ				
1.5	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	программы	4	-	1 раз в 3 года	Специалист по ОТ Руководители подразделений				
1.6	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённому Минтрудом РФ образцам	журналы	2		По мере необходимости	Специалист по ОТ				
1.7	Обеспечение структурных подразделений учреждения Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности		4	-	Постоянно по мере изменений	Специалист по ОТ				
1.8	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ учреждения: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотры - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности	переч.	1	-	Ежегодно	Руководители подразделений, специалист по ОТ				
		переч.	1	-	Ежегодно	Руководители подразделений, специалист по ОТ				



	- работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты	переч.	1	-	1 раз в 5 лет	Начальник ХО, специалист по ОТ		
	- работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда	переч.	1	-	По результатам СОУТ	Руководители подразделений, специалист по ОТ		
	- работники, которым положено мыло и другие смывающие и обезвреживающие вещества	переч.	1	-	1 раз в 5 лет	Начальник ХО		
1.9	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	акт	2	-	2 раза в год (апрель, сентябрь)	Ведущий инженер		
1.10	Организация комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	чел.	6	-	1 раз в 3 года	Директор СШОР, председатель профкома		
1.11	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	кол.	4	-	1 раз в квартал	Комиссия по ОТ		
1.12	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников учреждения	чел.	5	-	1 раз в год	Директор СШОР, председатель профкома		

## 2. Технические мероприятия

2.1	Замена осветительной арматуры (ругнутые, люминесцентные лампы) на светодиодные светильники с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах	служеб. помещ.,			По мере необходимости	Ведущий инженер, слесарь-электрик		
2.2.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных	служеб. помещ., прил.			По мере необходимости	Ведущий инженер, слесарь-электрик		

	требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, на территории учреждения	территория.							
2.3.	Проведение испытания устройства заземления (зануления) и изоляцию проводов электросетям здания на соответствие безопасной эксплуатации						Сентябрь 2026	Ведущий инженер	
2.4	Проведение испытания пожарной лестницы						Октябрь 2024	Ведущий инженер	

### 3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия

3.1	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников, водителей в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентов допуска к профессии	чел.	40	120	2024	Зам. директора по спортивной подготовке Специалист по кадрам, Ведущий инженер			
3.2.	Оборудование санитарного уголка и укомплектование его аптечкой первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России	комплект	1	3	Ежегодно	Начальник ХО			

### 4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты

4.1	Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (в соответствии с утвержденными нормами постановления Минтруда России от 29.10.2021 № 767н)	чел.	5		По утвержд. нормам	Начальник ХО			
-----	---	------	---	--	--------------------	--------------	--	--	--



4.2	Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами (в соответствии с утверждёнными нормами постановления Минтруда России от 29.10.2021 № 767н)	чел.	3		Ежегодно	Начальник ХО		
4.3	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	ед.			Ежегодно	Начальник ХО		

#### 5. Мероприятия по пожарной безопасности

5.1	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, первичного противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта средств пожаротушения	журналы	4		1 раз в 3 года	Ведущий инженер		
5.2	Разработка и обеспечение учреждения поэтажным планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	план-схема			Действует постоянно	Ведущий инженер		
5.3	Укомплектование пожарных шкафов средствами пожаротушения	комплект			По мере необходимости	Ведущий инженер		
5.4	Обеспечение здания учреждения первичными средствами пожаротушения (песок, огнетушители и т.д.), в соответствии с Правилами противопожарного режима в РФ				По мере необходимости	Ведущий инженер		
5.5	Проведение испытаний внутренних противопожарных кранов на водоотдачу	Противопожарн. краны			2 раза в год	Ведущий инженер		

5.6	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	подразде ления	25	1 раз в полугодие	Начальник ХО			
5.7	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			Постоянно	Начальник ХО			

#### 6. Мероприятия по улучшению условий труда

6.1	Текущий ремонт кабинетов			По мере необходи- мости	Директор СШОР, Начальник ХО			
6.2	Обслуживание пожарной сигнализации			2 раза в год	Ведущий инженер			
6.3	Техобслуживание служебного автомобиля и школьного автобуса			1 раз в год	Ведущий инженер			
6.4	Выделение средств на мероприятия по охране труда от суммы затрат на производство	%		Ежегодно	Работодатель			



Приложение №3 к коллективному договору  
МАУДО СШОР по вольной борьбе» на 2024-2026гг

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной организации  
МАУДО «СШОР по вольной борьбе»  
*Н.В. Кравцова*  
«*23*» декабря 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор  
МАУ «СШОР по вольной борьбе»  
*Р.В. Анжиганов*  
«*23*» декабря 2023 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  
работникам МАУДО «СШОР по вольной борьбе»

Наименование должности, профессии	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Типовые отраслевые нормы		Примечание
			№, дата постановления	№ п/п	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием либо Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Куртка от защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке, или Костюм от защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке. Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	3	4	5	135  Приказы: Минтруда и социальной защиты РФ № 997Н от 09.12.2014 и Минтруда России №766Н 29 октября 2021
		1 шт.	1 шт.	6	
		12 пар	12 пар		
		12 пар	12 пар		
		1 шт. на 2 года	1 шт. на 2 года		
		1 пара	1 пара		
		1 пара	1 пара		
		1 пара	1 пара		

Кладовщик, Начальник хозяйственного отдела	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий, или	1 шт.	Приказы: Минтруда и социальной защиты РФ № 997Н от 09.12.2014 и Минтруда России №766Н 29 октября 2021	49, 32			
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт					
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар					
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар					
Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	Приказы: Минтруда и социальной защиты РФ № 997Н от 09.12.2014 и Минтруда России №766Н 29 октября 2021	171			
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.					
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар					
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар					
	Водитель автомобиля	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий			1 шт.	Приказы: Минтруда и социальной защиты РФ № 997Н от 09.12.2014 и Минтруда России №766Н 29 октября 2021	11
		Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или			1 пара		
Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском		1 пара					
Сапоги резиновые		1 пара					
Перчатки с точечным покрытием		6 пар					
Перчатки резиновые или из полимерных материалов		Дежурные					
ППВ Жилет сигнальный 2 класса защиты желто лимонного цвета		Дежурный					
Костюм от защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке		1 на 2 года					
Шапка утепленная		1 шт					
Уборщик территории		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказы: Минтруда и социальной защиты РФ №766Н 29 октября 2021	23		
	Костюм от защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 на 2 года					



	Шапка утепленная	1 шт	№ 997Н от 09.12.2014 и Минтруда России №766Н 29 октября 2021	193
	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или	1 пара		
	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара		
	Сапоги резиновые	1 пара		
	Перчатки с полимерным покрытием либо	12 пар		
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар		
	Перчатки зимние утепленные ( верхонки утепленные )	6 пар (1 пара)		
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.		
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт		
Слесарь по ремонту и обслуживанию электрооборудования	перчатки диэлектрические	дежурные	Приказы: Минтруда и социальной защиты РФ № 997Н от 09.12.2014 и Минтруда России №766Н 29 октября 2021	
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий			
	перчатки			
Слесарь-сантехник	Перчатки с точечным покрытием	12 пар	Приказы: Минтруда и социальной защиты РФ № 997Н от 09.12.2014 и Минтруда России №766Н 29 октября 2021	
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар		
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий			
	перчатки			
Ведущий инженер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт	Приказы: Минтруда и социальной защиты РФ № 997Н	
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт		
	Перчатки с точечным покрытием	6 пар		
	Перчатки с точечным покрытием	6 пар		

	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	от 09.12.2014 и Минтруда России №766Н 29 октября 2021	
Сторож (вахтёр)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт на 2 года	Приказы: Минтруда и социальной защиты РФ № 997Н от 09.12.2014 и Минтруда России №766Н 29 октября 2021	163
	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт		
	Перчатки с точечным покрытием	6 пар		

Перечень составил:  
Специалист по охране труда



Н.В. Кравцова



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 298758671356317544631232521185682992068791923330

Владелец Анжиганов Роман Владимирович

Действителен с 01.02.2024 по 31.01.2025