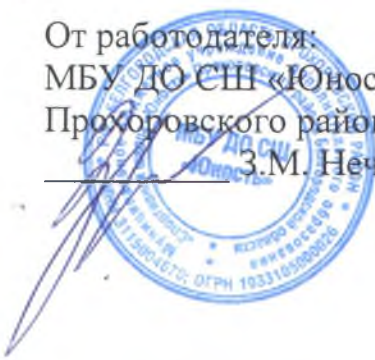


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Спортивная школа «Юность» Прохоровского района Белгородской  
области

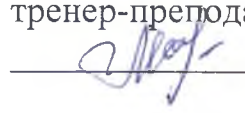


**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МБУ ДО СШ «Юность» Прохоровского района**  
**на 2023-2026 годы**

От работодателя:  
МБУ ДО СШ «Юность»  
Прохоровского района  
3.М. Нечетова



От работников:  
Представитель трудового коллектива  
тренер-преподаватель  
Т.В. Муллина



Коллективный договор утвержден на общем собрании работников  
(протокол от 30 октября 2023 г. № 1)

Уведомительная регистрация проведена  
министерством социальной защиты  
населения и труда Белгородской области  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ года

Регистрационный номер \_\_\_\_\_  
Условия, ухудшающие положение  
работников не выявлены

\_\_\_\_\_  
(подпись)  
М.П.

\_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

## Оглавление

Раздел 1. Общие положения.....	стр. 1-3
Раздел 2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений.....	стр. 4-6
Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости.....	стр. 6-15
Раздел 4. Рабочее время.....	стр. 16-18
Раздел 5. Время отдыха.....	стр. 18-22
Раздел 6. Регулирование дистанционной (удаленной) работы.....	стр. 23-27
Раздел 7. Оплата и нормирование труда.....	стр. 28-31
Раздел 8. Охрана труда.....	стр. 32-35
Раздел 9. Социальные гарантии и компенсации.....	стр. 36-39
Раздел 10. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников...	стр. 40
Раздел 11. Срок действия договора .....	стр. 40-41

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем и Работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юность» Прохоровского района Белгородской области.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании» от 29.12.2012 г. № 273, Федеральным законом от 30.04. 2021 г. № 127 «О внесении изменений в Федеральный Закон «О физической культуре и спорте» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местных уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, а также в соответствии с отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Белгородской области, заключенным между Министерством спорта Белгородской области и Белгородской областной территориальной общественной организацией «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» иными нормативно-правовыми актами.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- Работники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» «Юность» (далее «Работники») в лице их представителя (на основании ст.ст. 30,31 ТК РФ) тренера-преподавателя Муллиной Татьяны Владимировны

- Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа» «Юность», именуемое далее «Работодатель» в лице директора МБУ ДО СШ «Юность» Нечетовой Зинаиды Михайловны.

1.4. Договор разработан и заключен Сторонами добровольно, на основе равноправия, соблюдения норм законодательства и в целях защиты профессиональных, трудовых прав, социально-экономических интересов и повышение уровня жизни работников и устанавливает общие условия оплаты, охраны труда, режима труда и отдыха, трудовые гарантии и льготы «Работников». В совместной деятельности стороны коллективного договора выступают равноправными и деловыми партнерами.

1.5. Предметом договора являются установленные действующим законодательством РФ, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые «Работодателем» «Работникам» в соответствии с ТК РФ, с учетом финансово-экономического положения «Работодателя» (ст.41 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами с 30 октября 2023 года и действует до 29 октября 2026 года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

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

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

В случае необходимости внесения дополнений и изменений заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим договором. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к договору, проходят уведомительную регистрацию и после становятся неотъемлемой частью коллективного договора.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет на основе взаимной договоренности.

Продление договора оформляется путем письменного подписания соглашения между сторонами с последующей уведомительной регистрацией.

Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор не должны ухудшать положения «Работников» по сравнению с действующим коллективным договором.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на всех работников независимо от того являются ли они членами профсоюза или нет. Работники не члены профсоюза имеют право на предоставление своих интересов «Работодателю» через иного представителя (ст. 30 ТК РФ.)

1.8. Все спорные вопросы по толкованию условий коллективного договора их реализации решаются сторонами путем переговоров.

1.9. Итоги выполнения коллективного договора стороны обязуются обсуждать на собрании работников учреждения (организации) не реже одного раза в год.

1.10. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.11. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех обособленных подразделениях МБУ ДО СШ «Юность» (ст. 41 ТК РФ при их наличии).

1.12. Работодатель обязуется ознакомить всех работников, а также всех вновь поступающих работников при приеме их на работу: с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и обеспечивать гласность выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, а также через информационные стенды).

1.13. Во исполнение настоящего коллективного договора в учреждении с учетом мнения работников в лице их представителя – тренера-преподавателя Муллиной Т.В. (по согласованию с представителем работников) могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых «Работодатель» учитывает мнение «Работников» в лице их представителя;

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение об оплате труда;
- в) инструкции по охране труда;
- г) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;
- д) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами;
- е) перечень должностей с ненормированным рабочим днем.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя работников - председателя первичной профсоюзной организации:

- а) учет мнения (по согласованию);
- б) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- г) обсуждение с «Работодателем» вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- д) участие в разработке и принятии коллективного договора;

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

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности трудовой деятельности, повышение качества и производительности труда «Работников» учреждения на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях «Работодатель» обязуется:

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

2.2.2 обеспечивать «Работников» необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения трудовых обязательств;

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

2.2.4 создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.2.5 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации «Работников» учреждения на условиях и в порядке, которые установлены локальными нормативными актами.

2.2.6 осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7 предоставлять представителю «Работников» информацию о выполнении социально-экономических показателей;

2.2.8 предоставлять по требованию представителя «Работников» отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также социальных программ (по занятости, подготовке и обучению кадров, оздоровлению работников и другим);

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

2.2.10 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или

бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст. 237 ТК РФ).

2.2.11 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.

### **2.3. Работники обязуются:**

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

2.3.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.3.3 бережно относиться к имуществу «Работодателя»;

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

2.4.5 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу;

2.4.6 принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы (авария) и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.7 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории учреждения, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.8 эффективно использовать спортивный инвентарь, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать сырье, материалы, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;

2.4.9 проходить периодический ежегодный (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр в медицинских учреждениях по месту жительства.

### **2.4. Работодатель имеет право:**

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

2.4.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

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

2.4.4 принимать локальные нормативные акты, в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12., п. 1.13.);

2.4.5 «Работодатель» вправе принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей

22.1 - 22.3 Трудового Кодекса РФ.

2.4.6 проводить аттестацию иных специалистов в области физической культуры и спорта с целью установления соответствия занимаемым должностям, заинтересовывать работников в результатах труда, а также присвоения квалификационных категорий «Работникам» на основании самостоятельно разработанного локального нормативного акта в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта.

2.4.7 квотировать рабочие места для молодых работников.

### **2.5. Работники имеют право на:**

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

2.5.2 выполнять работу обусловленную трудовым договором;

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

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

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

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

2.5.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.5.8 участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными Федеральными законами и коллективным договором формах;

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

2.5.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через представителя работников или первичную профсоюзную организацию(при наличии), а также на информацию о выполнении коллективного договора;

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

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



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

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

2.5.15 отдых в оставшееся время после работ по наведению санитарно-экологического состояния и благоустройства на закрепленных территориях, если непрерывная продолжительность этих работ составляет не менее 4 часов в день;

2.5.16 обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у «Работодателя»;

2.5.17 периодический ежегодный (в течение трудовой деятельности) медицинский осмотр за счет средств Работодателя с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения медицинского осмотра.

### 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

3.1. До подписания трудового договора при приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. (ст. 68 ТК РФ).

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66<sup>1</sup> ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; (В редакции Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ)
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа; (В редакции Федерального закона от 01.04.2019 № 48-ФЗ)
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки; (В редакции Федерального закона от 02.07.2013 № 185-ФЗ)

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию; *(Федеральный закон от 23.12.2010 № 387-ФЗ)*

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию. *(Федеральный закон от 13.07.2015 № 230-ФЗ)*

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

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

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. *(В редакции федеральных законов от 01.04.2019 № 48-ФЗ, от 16.12.2019 № 439-ФЗ)*

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). (Федеральный закон от 30.06.2006 № 90-ФЗ) (В редакции Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ)

3.3. По соглашению сторон принято решение о создании и предоставлении оплачиваемых рабочих мест несовершеннолетним гражданам в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время в соответствии с квотой 1процента от среднесписочной численности работающих (но не менее 1 рабочего места).

Лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру.

3.4. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора обязательно должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Содержание трудового договора должно строго соответствовать статье 57 ТК РФ.

3.5. В трудовой договор кроме обязательных могут включаться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством РФ (ст. 57 ТК РФ).

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством.

3.6. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

3.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания «Работником» и «Работодателем» (ст. 61 ТК РФ). «Работник» обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе

в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. При этом аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период, со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.8. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством (*ст. 135 ТК РФ*).

3.9. Трудовые договоры в соответствии со статьей 58 ТК РФ заключаются:

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

3.10. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

3.11. «Работник» имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у «Работодателя» (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство). Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени на условиях, определенных трудовым договором (*ст. 285 ТК РФ*). Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей (*ст. 282 ТК РФ*).

3.12. С письменного согласия «Работника» ему может быть поручено выполнение наряду с основной работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы за дополнительную оплату, которая может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (*ст. 60.2 ТК РФ*).

3.13. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств работодателя, а также условия, не ухудшающие положения работника.

3.14. «Работодатель» и «Работники» обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. «Работодатель» не вправе требовать от «Работников» выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.15. «Работодатель» обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.16. «Работники» имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

3.16.1. «Работникам», проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением, предоставляет гарантии, установленные Трудовым Кодексом и иными нормативными правовыми актами.

3.17. В случаях направления «Работника» для повышения квалификации за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата и производится оплата проездных документов. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) осуществляется в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.18. «Работодателем» предоставляются гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.19. «Работникам», совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, при получении ими образования соответствующего уровня по их заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при обучении на подготовительных отделениях образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов – 15 календарных дней;
- при сдаче вступительных экзаменов – 15 календарных дней;

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней;

- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца;

- для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

3.20. Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и поступившим самостоятельно по специальности соответствующей занимаемой должности в учреждении, работодателем предоставляется учебный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения обучения продолжительностью 14 календарных дней в год.

3.21. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;

- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому «Работодателю» или переход на выборную работу (должность);

- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;

- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

- отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

3.22. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) «Работодателя».

3.23. С приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа (распоряжения). В случае, когда приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

3.24. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника.

3.25. В день прекращения трудового договора «Работодатель» обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

3.26. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ со ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на направление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки (ст. 84.1 ТК РФ).

3.27. «Работодатель» обязуется заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять в службу занятости планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.28. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата предоставляется работникам:

- семейным при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- участникам и инвалидам боевых действий по защите Отечества (времен СССР, России);

- работникам, повышающих квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

- работников в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.ст. 81 и 261 ТК РФ);

- лиц в возрасте до восемнадцати лет (ст. 269 ТК РФ);

- лицам предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);

- одиноким матерям, имеющих детей до 16-летнего возраста;

- отцам, воспитывающих детей до 16-летнего возраста без матери

- лицам, проработавшим в организации не менее 10 лет или имеющим продолжительный стаж работы.

3.29. Не смотря на то, что принято решение о сокращении штата работников, не допускается расторжение трудового договора по инициативе «Работодателя», кроме случаев ликвидации организации;

- с беременными женщинами;
- с женщинами, находящимися в отпуске по уходу за ребенком;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3 лет;
- с одинокими матерями, отцами воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет).

3.30. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.31. При увольнении «Работника» предпенсионного возраста (в течении 5 лет до назначения пенсии) по сокращению численности или штата по договоренности с ними выплачивается за счет средств учреждения разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения ими пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

3.32. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

3.33. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. (введена Федеральным Законом от 07.10.2022 N 376-ФЗ):

3.33.1. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального Закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между «Работником» и «Работодателем», приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3.33.2. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и



обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных Трудовым кодексом РФ. (ст. 351.7. ТК РФ); В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

3.33.3. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

3.33.4. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время, независимо от стажа работы у работодателя.

3.33.5. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса.

3.33.6. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

#### 4. Рабочее время.

4.1. Рабочее время работников определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Юность» (ст. 91 ТК РФ), расписанием занятий и графиком работы, утвержденными «Работодателем», а также условиями коллективного договора, трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них.

4.2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, кроме работников, работающих по графику или по утвержденному расписанию занятий.

4.3. Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю - для работников в возрасте до шестнадцати лет;
- 5 часов в неделю - для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
- 4 часа в неделю - для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;
- 4 часа в неделю и более - для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

4.4. Право на работу по неполному рабочему времени (ст. 93 ТК РФ) имеют следующие лица:

- беременные женщины;
- один из родителей, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.6. Отдельные работники могут на основании приказа работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени при возникновении необходимости производственного или организационного (управленческого) характера.

4.6. Стороны пришли к соглашению о том, что Работникам, с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 116 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не менее 3 рабочих дней. Формирование отпуска происходит на усмотрение сотрудника. При желании он может присоединить его к основному отпускному времени либо же взять эти дни в любое другое удобное для него время.

4.7. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днем (сменой).

4.8. Привлечение к сверхурочным работам, работам в выходные и нерабочие праздничные дни производится работодателем с письменного согласия работника.

4.9. Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с Федеральным законом.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

4.11. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.12. Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им

по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку.

## 5. Время отдыха.

5.1. Выходные дни в учреждении определяются графиком работы и расписанием занятий работников.

Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизирован в правилах внутреннего трудового распорядка и графиках отпусков.

5.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед составляет не менее 30 минут.

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

В учреждении может применяться сокращенное рабочее время (по желанию работника) помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до восьми лет;
- лиц, частично утративших трудоспособность на производстве.

5.4. Ежегодно до 31 декабря работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем.

5.5. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью не менее 28 календарных дней.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет. (ст. 262 п.2 ТК РФ).

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. (ст. 262 п.1 ТК РФ).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в

удобное для них время.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск инвалидам предоставляется продолжительностью не менее 30 календарных дней. (ст. 23 ФЗ-181 от 24.11.95г.)

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется продолжительностью 3 календарных дня.

5.6. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска: по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

5.7. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (статья 256 ТК РФ).

По заявлению женщины или лиц, указанных в статье 256.2 ТК РФ, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

5.8. Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий

сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

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

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.10. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

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

- работникам в возрасте до восемнадцати лет (предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день) (ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшему из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (независимо от стажа работы у данного работодателя). (ст. 260 ТК РФ);

- работникам, у которых супруга находится в отпуске по беременности и родам (независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя). (ст. 123 ТК РФ);

- супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих) часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по

основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы) (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ);

- гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий Чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);

- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1).

5.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором устанавливается ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. 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.

5.13. Работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ);

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

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

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

Работник, получивший отпуск без сохранения заработной платы, вправе отказаться от его использования и вернуться к исполнению трудовых обязанностей, поставив об этом в известность Работодателя.

5.14. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника или его детей - 3 дня;
- со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) - 3 дня;
- с рождением ребенка в семье работника - 3 дня;
- с проходами детей в армию - 3 дня.

5.15. Работникам-инвалидам, выполняющим работу на условиях сокращенного рабочего дня, дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день не предоставляется, поскольку указанные работники работают в нормированном режиме рабочего времени (35 часов в неделю).

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

5.17. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска (без учета дополнительных оплачиваемых отпусков) должна быть не менее 14 календарных дней.

5.18. 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 работника в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

5.19. На основании Постановления Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724"О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам": работникам МБУ ДО СШ «Юность» предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (тренерам-преподавателям (включая старшего), инструктору-методисту, директору, заместителю директора), который определяется коллективным договором и ст. 334 ТК РФ продолжительностью 42 календарных дня.

5. 20. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Федеральных органов исполнительной власти.

5.21. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.



Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации.

## 6. Регулирование дистанционной (удаленной) работы

6.1. Работник и работодатель в соответствии со ст. 312.1 ТК РФ идентично понимают и трактуют термины:

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

6.1.2. «Дистанционный работник» – работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее выполнение работником трудовой функции дистанционно:

а) на постоянной основе – в течение срока действия трудового договора;

б) временно:

- непрерывно – на срок, не превышающий 6 (шесть) месяцев в соответствии с условиями трудового договора или дополнительным соглашением к трудовому договору;

- периодически – чередование периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте;

в) выполняющий, трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом (приказом, распоряжением, регламентом, положением и т.д.), принятым «Работодателем» по согласованию с выборным коллегиальным органом первичной Профсоюзной организации (Профкомом) в соответствии со ст. 312.9 ТК РФ. (при наличии).

6.2. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в полном объеме с учетом особенностей, установленных Главой 49.1 ТК РФ.

6.3. Трудовые договоры и дополнительные соглашения к ним, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться, изменяться и расторгаться путем обмена электронными документами между субъектами трудовых правоотношений с

использованием:

- усиленной квалифицированной электронной подписи работодателя;
- усиленной квалифицированной электронной подписи работника;
- усиленной неквалифицированной электронной подписи работника.

Данная процедура по оформлению трудовых взаимоотношений должна проходить в строгом соответствии с требованиями ч.1 ст. 312.2, ч.1 ст.312.3 ТК РФ, ст. 5 Федерального закона от 06.04.2011 № 63-ФЗ (редакция от 08.06.2020) «Об электронной подписи».

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Передача документов осуществляется при личной встрече с работником, либо документ направляется почтовой связью заказным письмом с уведомлением о вручении адресату.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами дистанционный работник может предоставить их работодателю в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя, дистанционный работник обязан предоставить ему нотариально заверенные копии документов на бумажном носителе, перечень которых определен в ст. 65 ТК РФ и является исчерпывающим.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно.

Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными ч. 3 ст. 68 ТК РФ, может осуществляться путем обмена электронными документами.

6.4. По желанию дистанционного «Работника» сведения о его трудовой деятельности вносятся «Работодателем» в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

6.5. Особенности, связанные с регулированием порядка взаимодействия работодателя и дистанционного работника (ст. 312.3 ТК РФ); режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного «Работника» и «Работодателя» (ст. 312.4 ТК РФ); организации труда дистанционных работников (ст. 312.6 ТК РФ); охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК РФ) определяются нормами ТК РФ, коллективным договором, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, иными актами, содержащими нормы трудового права и локальными нормативными актами, согласованными с представительным органом работников.

6.6. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, с дистанционным работником может быть расторгнут трудовой договор по инициативе работодателя в случае, если:

- работник в период выполнения трудовой функции дистанционно без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с трудовой функцией, более 2 (двух) рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренного ч. 9 ст. 312.3 ТК РФ);

- дистанционный работник, выполняющий трудовую функцию на постоянной основе, изменяет местность выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

6.7. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом, распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно постоянно или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение 3 (трех) рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

6.8. Порядок временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях (ст. 312.9 ТК РФ):

6.8.1. В случае:

- катастрофы природного или техногенного характера;
- производственной аварии;
- несчастного случая на производстве;
- пожара;
- наводнения;
- землетрясения;
- эпидемии или эпизоотии;

- любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

6.8.2. Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется.

6.8.3. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно:

- оборудованием;
- программно-техническими средствами;
- средствами защиты информации;

- иными средствами, необходимыми работнику для выполнения трудовой функции.

6.8.4. В случае, если работодатель не может по какой-либо причине обеспечить работника техническими, программными средствами и т.д., работодатель обязан:

- выплатить дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования и других средств обеспечения трудовой деятельности работника;

- возместить расходы, связанные с использованием средств обеспечения трудовой деятельности работника;

- возместить работнику другие расходы, связанные с выполнением им трудовой функции дистанционно.

6.8.5. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

6.8.6. Работодатель по согласованию с представительным органом работников принимает локальный нормативный акт (приказ, распоряжение, регламент, положение, порядок и т.д.) о временном переводе работников на дистанционную работу, в котором содержатся существенные условия, регламентирующие механизм перевода:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в п. 4.26 настоящего Соглашения и послужившие основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу, но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;

- порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им, арендованного ими оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств;

- порядок возмещения расходов, связанных с использованием дистанционными работниками принадлежащего им, арендованного ими оборудования и других сопутствующих средств;

- порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно.

- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу, включая режим рабочего времени, периоды времени

взаимодействия работника и работодателя в пределах рабочего времени, установленного Правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР) или трудовым договором.

- порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию);

- порядок и сроки представления работником работодателю отчетов о выполнении работы;

- иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

6.8.7. Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с принятыми локальными нормативными актами способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта.

6.8.8. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным ст. 312.9 ТК РФ и п. 4.26 настоящего Соглашения, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

6.8.9. По окончании срока перевода на дистанционную работу, но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия решения работодателем о временном переводе работников на дистанционную работу, работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

6.8.10. На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные Главой 49.1 ТК РФ и п. 4.28, п. 4.29 настоящего Соглашения, включая гарантии, связанные с охраной труда.

6.8.11. Если специфика работы, выполняемая работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя, либо работодатель не может обеспечить работника необходимым для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя согласно ч. 2 ст. 157 ТК РФ, если больший размер оплаты не предусмотрен коллективным договором, соглашениями и (или) локальным нормативным актом, принятым работодателем по согласованию с представительным органом работников.

## 7. Оплата труда и нормирование труда

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе нормативных актов Правительства РФ, Правительства Белгородской области, постановления об оплате труда работников муниципальных (районных) организаций физкультурно-спортивной направленности.

7.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда. Работнику ежемесячно выплачивается заработная плата не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации. Минимальный размер оплаты труда с 1 января 2023 года устанавливается в сумме 16 242 рубля за полный отработанный месяц. Минимальный размер оплаты труда устанавливается Федеральным законом Российской Федерации.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). «Работодатель» обязуется не использовать нетрадиционных форм оплаты труда (страхование и т.п.).

7.3. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц 14 и 29 числа. Каждому «Работнику» выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний и с указанием общей денежной суммы выплат.

При совпадении дней выплаты с выходным или праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.

- оплата труда в выходной и нерабочий праздничный день производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию «Работника», работавшего в выходной или нерабочий праздничный день ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае оплата труда в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.4. Формирование фонда оплаты труда осуществлять за счет средств бюджета соответствующего уровня и средств, поступающих от приносящей доход деятельности (при наличии).

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности организации, направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников организации, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами.

7.5. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6. Заработная плата работникам учреждения устанавливается в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной локальным нормативным документам и включает в себя:

- базовый оклад работника в соответствии с занимаемой должностью;

- надбавки и доплаты гарантированного, стимулирующего и компенсационного характера, исчисляемые от оклада в размерах, предусмотренных законами, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области, и установленных распорядительными документами.

7.6.1. Производить оплату труда специалистов с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

- при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

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

7.7. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими высоких результатов работы, качества выполняемых работ, стажа непрерывной работы в муниципальных и государственных (областных) физкультурно-спортивных организациях и на должностях специалиста в области физической культуры и спорта предприятий и организаций не зависимо от формы собственности.

7.7.1. Выплаты за стаж непрерывной работы в Учреждении:

- стаж работы от 1 до 5 лет - 5 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

- стаж работы от 5 до 10 лет - 10 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

- стаж работы от 10 до 15 лет - 15 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

- стаж работы свыше 15 лет - 20 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы).

7.7.2. Выплаты за стаж непрерывной работы медицинским работникам, состоящим в штате организаций физкультурно-спортивной направленности определяются в зависимости от величины общего медицинского стажа работы и устанавливается в процентах от базового должностного оклада в следующих размерах (при наличии в штате):

- при стаже от 3 до 5 лет - 20 процентов;
- при стаже свыше 5 лет - 30 процентов.

7.7.3. Выплаты за достижения работников в сфере физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами, а также за золотой знак отличия (актуальной возрастной степени) комплекса ГТО устанавливаются в соответствии с действующим в отрасли нормативным правовым актом и коллективным договором, действующим в учреждении;

7.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

7.8.1. При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитывать следующие основные принципы:

7.8.2. Размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности).

7.8.3. Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости).

7.8.4. Вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности).

7.8.5. Вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности).

7.8.6. Правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

7.8.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований соответствующего бюджета.

7.9. Конкретный размер выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

7.10. Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется локальными нормативными актами с обязательным указанием причины.

7.11. Тренерам-преподавателям при проведении учебно-тренировочных занятий с обучающимися (старше 18 лет) в вечернее время с 20.00 ч. до 22.00ч. устанавливается доплата за работу в вечернее время в размере до 50% от базового должностного оклада за фактически отработанное время.



Учет, отработанного вечернего времени, тренерами-преподавателями ведется в отдельном таблице учета рабочего времени.

Минимальный базовый оклад тренерам-преподавателям (без учета квалификационной категории) устанавливается с 1 сентября 2023 года в размере - 8 260 руб.:

Минимальный базовый оклад «Работникам», не подпадающим под указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года устанавливается с 01 сентября 2023 года с учетом квалификационной категории, группы по оплате труда руководителей

- директору- 17 359.;
- инструктору-методисту- 10 884.;
- заместителю директора по АХЧ - 12 757 руб.;
- уборщику служебных помещений- 8 283 руб.;
- водителю автобуса- 8 720 руб.;
- рабочему по комплексному обслуживанию зданий и прилегающей территории - 8 283 руб.

7.13. «Работникам» (обслуживающий персонал, сторожа) за каждый час работы в ночное время производится доплата в размере 35% от должностного оклада. Ночное время с 22 часов до 6 часов утра.

7. 14. В учреждении устанавливается 8 часовой рабочий день с 08.00 до 17.00 час. ,перерыв с 12.00 до 13.00 час. пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота,воскресенье для следующих категорий работников: директор, заместитель директора по спортивной работе(при наличии в штате), заместитель директора по АХЧ, инструктор-методист, методист(при наличии), водитель, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и прилегающей территории.

- стороны коллективного договора пришли к согласию в вопросе временного установления шестидневной рабочей недели в случае острой производственной необходимости с предоставлением одного выходного дня.

- режим рабочего времени тренерам-преподавателям регламентируется утвержденным расписанием учебно-тренировочных занятий с учетом требований ст. 333 Трудового кодекса (продолжительность рабочего времени педагогических работников ) с обязательным выходным днем.

- привлечение работников к выполнению работ не предусмотренных должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению «Работодателя» и с письменного согласия «Работника».

- привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия и по письменному распоряжению «Работодателя». Оплата труда производится на основании принятого локального акта «положения об оплате труда работников МБУ ДО СШ «Юность» Прохоровского района.

7.15. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада), в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера

ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.16. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у учреждения средств.

7.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.18. В случае нарушения 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.

## **8. Охрана труда работников.**

8.1. В соответствии со ст. 219 ТК РФ работник имеет право на условия труда отвечающие требованиям охраны труда.

8.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на «Работодателя». Работодатель обязуется обеспечить соответствующие требованиям охраны труда, условия труда на каждом рабочем месте; режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством;

обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве;

инструктаж по охране труда и технике безопасности, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах; обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве;

8.3. «Работодатель» обязуется, проводить специальную оценку условий труда в учреждении.

8.4. «Работники» без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний к исполнению трудовых обязанностей не допускаются. «Работодатель» обязуется обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров работников.

8.5. «Работодатель» обязуется информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, проводить в установленном порядке расследование и учет несчастных случаев.

8.6. «Работнику» обязан соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве,
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

8.7. Работодатель создает комиссию по охране труда, которая организует совместные действия администрации и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок, сбор предложений к разделу настоящего договора об охране труда.

8.8. «Работодатель» регулярно направляет на обучение ответственных по охране труда.

8.9. «Работники» учреждения вправе отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья. Время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается в соответствии с ТК РФ.

8.10. «Работодатель» обязуется:

- приобретать и выдавать работникам специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты;
- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов за счет учреждения;
- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.11. Руководитель учреждения назначает лицо, ответственное за пожарную безопасность, которое обеспечивает соблюдение требований пожарной безопасности на объекте.

8.12. Руководитель имеет право:

8.12.1. Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;

8.12.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших на предприятиях;

8.12.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;

8.12.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

### 8.13. Работодатель обязан обеспечить:

8.13.1. наличие табличек с номером телефона для вызова пожарной охраны в складских, производственных, административных и общественных помещениях, местах открытого хранения веществ и материалов, а также размещения технологических установок;

8.13.2. наличие планов эвакуации людей при пожаре.

8.13.3. наличие телефонной связи, электрических фонарей (не менее 1 фонаря на каждого дежурного в ночное время) и устройством для подачи сигнала тревоги при пожаре. Из помещений, этажей зданий предусматривается не менее 2 эвакуационных выходов;

8.13.4. наличие инструкции о действиях персонала по эвакуации людей при пожаре, а также проведение не реже 1 раза в квартал практических тренировок лиц, осуществляющих свою деятельность на объекте.

8.13.5. устранение нарушений огнезащитных покрытий (штукатурки, специальных красок, лаков, обмазок) строительных конструкций, горючих отделочных и теплоизоляционных материалов, воздуховодов, металлических опор оборудования и эстакад, а также осуществляет проверку качества огнезащитной обработки (пропитки) в соответствии с инструкцией завода-изготовителя с составлением акта проверки качества огнезащитной обработки (пропитки). Проверка качества огнезащитной обработки (пропитки) при отсутствии в инструкции сроков периодичности проводится не реже 2 раз в год;

8.13.6. содержание наружных пожарных лестниц и ограждений на крышах (покрытиях) зданий и сооружений в исправном состоянии, организует не реже 1 раза в 5 лет проведение эксплуатационных испытаний пожарных лестниц и ограждений на крышах с составлением соответствующего акта испытаний.

8.13.7. соблюдение проектных решений и требований нормативных документов по пожарной безопасности (в том числе по освещенности, количеству, размерам и объемно-планировочным решениям эвакуационных путей и выходов, а также по наличию на путях эвакуации знаков пожарной безопасности).

8.13.8. исправное состояние знаков пожарной безопасности, в том числе обозначающих пути эвакуации и эвакуационные выходы. Эвакуационное освещение должно включаться автоматически при прекращении электропитания рабочего освещения.

8.13.9. исправность сетей наружного и внутреннего противопожарного водопровода их утепление и очистку от снега и льда в зимнее время, доступность подъезда пожарной техники к пожарным гидрантам в любое время года и организует проведение проверок их работоспособности не реже 2 раз в год (весной и осенью) с составлением соответствующих актов.

8.13.10. укомплектованность пожарных кранов внутреннего противопожарного водопровода пожарными рукавами, ручными пожарными стволами, вентилями перекачку пожарных рукавов (не реже 1 раза в год).

8.13.11. исправное состояние систем и средств противопожарной защиты объекта.

8.13.12. необходимое количество огнетушителей. Первичные средства пожаротушения должны иметь соответствующие сертификаты.

8.13.13. исправное содержание (в любое время года) дорог, проездов и подъездов к зданиям, сооружениям и строениям, открытым складам, наружным пожарным лестницам и пожарным гидрантам.

8.13.14. своевременную очистку объектов от горючих отходов, мусора, тары, опавших листьев и сухой травы.

8.14. На объектах запрещается:

а) хранить и применять на чердаках, в подвалах и цокольных этажах легковоспламеняющиеся и горючие жидкости, порох, взрывчатые вещества, пиротехнические изделия, баллоны с горючими газами, товары в аэрозольной упаковке, целлулоид и другие пожаровзрывоопасные вещества и материалы, кроме случаев, предусмотренных иными нормативными документами по пожарной безопасности;

б) использовать чердаки и другие технические помещения для организации производственных участков, мастерских, а также для хранения продукции, оборудования, мебели и других предметов;

в) снимать предусмотренные проектной документацией двери эвакуационных выходов из поэтажных коридоров, холлов, фойе, тамбуров и лестничных клеток, другие двери, препятствующие распространению опасных факторов пожара на путях эвакуации;

г) производить изменение объемно-планировочных решений и размещение инженерных коммуникаций и оборудования, в результате которых ограничивается доступ к огнетушителям, пожарным кранам и другим системам обеспечения пожарной безопасности или уменьшается зона действия автоматических систем противопожарной защиты (автоматической пожарной сигнализации, стационарной автоматической установки пожаротушения, системы дымоудаления, системы оповещения и управления эвакуацией);

д) загромождать мебелью, оборудованием и другими предметами двери, переходы в смежные секции и выходы на наружные эвакуационные лестницы;

е) проводить уборку помещений и стирку одежды с применением бензина, керосина и других легковоспламеняющихся и горючих жидкостей, а также производить отогревание замерзших труб паяльными лампами и другими способами с применением открытого огня;

ж) устраивать в лестничных клетках и поэтажных коридорах кладовые и другие подсобные помещения, а также хранить под лестничными маршами и на лестничных площадках вещи, мебель и другие горючие материалы.

8.15. «Работники «обязуются:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- бережно относиться к первичным средствам пожаротушения.

- расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, **по инициативе работодателя не допускается** (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса);

- Ст. 262 ТК РФ - одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

- Ст. 179-180 ТК РФ Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

9.5. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

9.6. Коллективным договором могут предусматриваться другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации.

9.7. «Работникам» предоставляется один день для проведения вакцинации и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров.

## 9. Социальные гарантии и компенсации .

9.1 Участники коллективного договора пришли к общему мнению, что гарантии это средства, способы и условия, с помощью которых «Работник» осуществляет свои права в области социально- трудовых отношений, а компенсация – денежные выплаты, устанавливаемые в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей.

9.2. « Работникам» предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда;
- при направлении в служебные командировки;
- в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации,
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки и (или) сведений о трудовой деятельности и стаже при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

9.3. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

9.4. Социальные гарантии и компенсации работникам регулируются статьями 178-188 ТК РФ.

- Ст. 178 ТК РФ - при расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией Учреждения, работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев.

Выходное пособие в размере двухнедельного заработка выплачивается:

- по состоянию здоровья работника;
- призванным на военную службу;
- отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность.

- Ст. 261 ТК РФ о гарантиях беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора:

«Работнику» освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

«Работники» предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один день раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

9.8. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ч. 2 Федерального закона от 31.07.2020 года № 261-ФЗ)

9.9. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение досрочной пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем (ст. 185.1. ТК РФ).

9.10. «Работодатель» обязуется выполнять условия трудового договора заключенного с руководителем организации в части: при расторжении трудового договора с руководителем, заместителем, главным бухгалтером в связи со сменой собственника выплачивается компенсация в размере трех месячных заработков(ст. 181 ТК РФ).

- Ст. 182-188 ТК РФ регулируют гарантии и компенсации работников по другим обстоятельствам:

- гарантии при переводе на другую постоянную работу по согласованию с работодателем «Работодатель» возмещает расходы по переезду работника и его членов семьи и провозку имущества;

- в случаях направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется рабочее место и средняя заработная плата;

- в день сдачи крови работник освобождается от работы,

- при совмещении работы с обучением в аккредитованных образовательных учреждениях «Работодатель» предоставляет «Работнику» дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка согласно ст. 173 ТК РФ;

- при временной нетрудоспособности «Работодатель» оплачивает первые 3 дня нетрудоспособности Работника;

- в день сдачи крови «Работник» освобождается от работы;



- в случаях направления работника на повышение квалификации за ним сохраняется рабочее место и средняя заработная плата.

9.11. Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством (ограничение работы в ночное время и сверхурочных работ, привлечение к работам в выходные и нерабочие праздничные дни, направление в служебные командировки, предоставление дополнительных отпусков, установление льготных режимов труда и другие гарантии и льготы, установленные законами и иными нормативными правовыми актами), распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ».

9.12. В соответствии с Трехсторонним соглашением между Правительством Белгородской области, областным объединением организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей на 2023-2025 годы, работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем, детьми (ребенком), мужем/женой, братом/сестрой до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы. Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем, детьми (ребенком), мужем/женой, братом/сестрой предоставляется на основании: - заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем, детьми (ребенком), мужем/женой, братом/сестрой; - справки медицинского учреждения о том, что родитель, ребенок, муж/жена, брат/сестра нуждается в уходе; - документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении заявителя, копия свидетельства о рождении сына/дочери либо брата/сестры, копия свидетельства о браке (при смене имени/отчества/фамилии при регистрации брака) или свидетельства о смене имени/фамилии по собственному желанию и иные документы подтверждающие родство).

9.13. В соответствии со статьёй 72 Конституции Российской Федерации, Федеральном законе от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», законом Белгородской области от 05.07.2007 № 122 «О социальном партнерстве в Белгородской области приостанавливать действие трудового договора по заявлению работника и сохранения рабочего места на период от трех месяцев до одного года включительно для работников изъявивших желание принять участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, обеспечить на период от трех месяцев до одного года включительно приостановление действия трудового договора по заявлению работника и освобождение работника от основной работы на период прохождения им военной службы с сохранением за таким работником занимаемого рабочего места, за исключением случаев направления работником работодателю заявления о расторжении трудового договора по собственному желанию или по соглашению сторон трудового договора.

9.14. «Работодатель» обязуется осуществлять контроль за правильностью индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

## **10. Возмещение вреда, причиненного здоровью работников.**

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

10.2. Помимо возмещения вреда, которое должно быть произведено потерпевшему в соответствии с действующим законодательством, организация выплачивает работникам, переведенным на легкую работу в связи с повреждением здоровья (увечьем) при выполнении трудовых обязанностей, разницу между средней заработной платой до повреждения здоровья и средней заработной платой по новому месту работы до восстановления трудоспособности.

10.3. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

В случае возникновения спора, факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

### **11. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора**

11.1. Срок действия договора три года с даты подписания сторонами.

11.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем, представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

11.4. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

11.5. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания стороны.

11.6. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

11.7. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

11.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

11.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании работников учреждения.

11.10. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.12. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно. Об итогах отчитываются на общем собрании работников учреждения один раз в год.

11.13. Коллективный договор составляется в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, первый для администрации учреждения, второй передается в министерство социальной защиты населения и труда Белгородской области при регистрации коллективного договора.

Приложение № 3  
к коллективному договору

**Перечень  
профессий работников, получающих бесплатное мыло, смывающие и  
обезжиривающие средства**

№ п/п	Профессия	Основание	Норма выдачи
1.	Уборщик служебных помещений	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.10 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезжиривающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезжиривающими средствами"	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту помещений	Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.10 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезжиривающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезжиривающими средствами"	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)