

Дата 29.08.24 № 93.24

студ. А. Сеников О.М.

\_\_\_\_\_

наименование должности, подпись, Ф.И.О.

29.08.2024г.

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Спортивная школа «Виктория» муниципального образования Усть-  
Лабинский район

---

**Выписка из протокола  
общего собрания работников**

от « 29 » августа 2024г.

№ 6

Председатель Дорофеева Елена Леонидовна  
Секретарь Герасимова Анастасия Евгеньевна

Всего численность работников 42 человека  
Присутствовали 32 человека

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. О принятии коллективного договора на 2024-2027 годы.

**ГОЛОСОВАЛИ:**

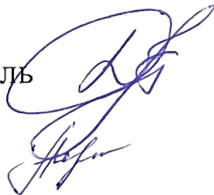
за 32 чел.,  
против     -     чел.,  
воздержались     -     чел.

**РЕШИЛИ:**

1.1. Принять коллективный договор на 2024-2027 годы.

Председатель

Секретарь



## 1. Общие положения

Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)).

1.1. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Виктория» муниципального образования Усть-Лабинский район (далее – учреждение) в лице директора Пчехачекова Магамета Аслановича, именуемый в дальнейшем "Работодатель" и работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Виктория» муниципального образования Усть-Лабинский район, представителем которых является профсоюзный комитет (далее профсоюзный комитет) в лице председателя Дорофеевой Елены Леонидовны.

1.2. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет прибыли учреждения.

1.4. Для достижения поставленных целей:

1.4.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу учреждения, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, согласование с профсоюзным комитетом проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников учреждения;

1.4.2. Работники учреждения (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

1.4.3. Профсоюзный комитет защищает социально-трудовые права и интересы работников, уполномочивших его представлять их права и интересы, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность учреждения, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регули-

ровании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.5. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Работодатель по письменному заявлению работников, ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере профсоюзного взноса, установленного Уставом Профсоюза (ст. 30, ст. 377 ТК РФ).

1.7. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

Обязательства и гарантии, включенные в настоящий коллективный договор, являются минимальными и не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников учреждения.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в учреждении соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

признает профсоюзный комитет представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает профсоюзный комитет к участию в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, предоставляет профсоюзному комитету полный объем информации о деятельности учреждения по вопросам, касающимся их компетенции;

незамедлительно информирует профсоюзный комитет и работников учреждения о поступлении в арбитражный суд заявления о признании Работодателя банкротом.

1.8.2. Профсоюзный комитет обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению прибыльной работы;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 30.08.2024 года (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников.

## **II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82, 373 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных (ст. 87 ТК РФ).

2.6. Работодатель принимает по согласованию с профсоюзным комитетом локальный нормативный акт по вопросам сохранения коммерческой тайны (перечень сведений, режим работы с документами и т.д.).

2.7. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

2.8. Проекты нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются с учетом мнения профсоюзного комитета.

### **III. Особенности регулирования труда педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении**

Особенности регулирования труда педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в учреждении, устанавливаются с учетом вступившего в силу с 1 января 2023 года Федерального закона от 30 апреля 2021 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с которым организации, ранее осуществлявшие спортивную подготовку, переведены в организации дополнительного образования, а тренеры, с их письменного согласия, переведены на должность тренера-преподавателя (старшего тренера-преподавателя).

Тренеры, при переходе на должность тренера-преподавателя, а также другие работники учреждения, включая руководителя и его заместителей, становясь педагогическими работниками, остаются работниками сферы физической культуры и спорта, поэтому вопросы дальнейшего урегулирования и совершенствования их трудовых отношений будут решаться через механизмы межотраслевого характера в рамках социального партнерства.

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей), осуществляющих свою деятельность в учреждении (далее – педагогические работники).

3.1. При заключении трудового договора с тренерами-преподавателями необходимо руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего коллективного договора.

При заключении трудового договора с педагогическими работниками (в том числе тренерами-преподавателями) необходимо руководствоваться статьей 331 и 331.1 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего коллективного договора.

При заключении трудового договора с тренерами-преподавателями для работы по совместительству необходимо руководствоваться статьей 348.7 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с которой тренер-преподаватель имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера-преподавателя только с разрешения работодателя по основному месту работы.

3.2. В штатном расписании учреждения рекомендуется предусматривать должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

3.3. Помимо условий, установленных частью второй статьи 57 Трудового кодекса Российской Федерации, обязательными условиями для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

обязанности работодателя обеспечить проведение учебно-тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях;

обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;

обязанности работодателя обеспечить проведение углубленного медицинского обследования спортсмена не реже двух раз в год.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из законных представителей, а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет.

3.4. При заключении трудового договора с педагогическими работниками работодатель обязан ознакомить его под роспись с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в учреждении, регламентирующими трудовые отношения.

3.5. Работодатель предусматривает условия о дополнительных гарантиях, компенсациях и правах педагогических работников, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе:

об обязанности работодателя проводить повышение квалификации не реже чем один раз в четыре года;

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью четырнадцать календарных дней;

право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы со спортсменами высокого класса - членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, чемпионатов мира);

право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом учреждения;

предоставление педагогическим работникам, достигшим возраста сорока лет, но не достигших возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, и не являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, - права на освобождение от работы на один рабочий день раз в год с сохранениями за ними места работы (должности) и среднего заработка;

гарантии спортсмену в случае его спортивной дисквалификации;

компенсации транспортных расходов;

дополнительное медицинское обеспечение;

о дополнительных денежных выплатах спортсмену в случаях возникновения временной нетрудоспособности или полной утраты трудоспособности в период действия трудового договора;

об оплате работодателем обучения спортсмена в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

3.6. Педагогические работники пользуются в учреждении следующими правами и гарантиями:

свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;



право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении;

право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

право на участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения;

право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности;

право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности;

право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом учреждения;

иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников в учреждении определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России.

3.7.1. В локальном нормативном акте учреждения рекомендуется предусматривать порядок и правила определения учебно-тренировочной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением тренерской нагрузки особенности исчисления заработной платы работников. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения учебно-тренировочной нагрузки, а

также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа профсоюзной организации.

Под учебно-тренировочной нагрузкой понимается непосредственно учебно-тренировочная работа, выполняемая во взаимодействии со спортсменами (обучающимися) по видам деятельности, установленным дополнительной образовательной программой спортивной подготовки.

Объем учебно-тренировочной нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода, исходя из норм объема дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, указанных в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта, и устанавливается распорядительным актом учреждения. Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный на начало тренировочного периода, не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов (обучающихся) групп. При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов (обучающихся), не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов групп.

Об изменениях объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема педагогической учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.8. Работникам, проводящим учебно-тренировочные занятия в населенных пунктах с численностью населения менее 3000 человек, при превышении транспортной доступности до его административного центра и обратно в течение рабочего дня, которым не может быть обеспечена тренерская нагрузка в объеме, соответствующем норме часов тренерской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии дозагрузки их до установленной нормы часов другой (например, методической) работой.

3.9. Особенности привлечения к работе тренеров-преподавателей в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии со ст. 113, 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. Педагогическим работникам и иным специалистам учреждения, участвующим в подготовке и проведении мероприятий по реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) (далее - комплекс ГТО), а также в проведении тестирования населения по нормативам испытаний (тестов) комплекса ГТО в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения мероприятий

и тестирования комплекса ГТО, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с принятым в учреждении коллективным договором.

3.11. В трудовой договор, заключаемый с педагогическими работниками, включается условие о соблюдении общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, а также принятию мер по предупреждению их нарушения.

3.12. В трудовом договоре, заключаемом с тренером-преподавателем рекомендуется предусмотреть следующие обязанности:

осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации учебно-тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в учреждении программой учебно-тренировочных мероприятий по индивидуальному плану подготовки или дополнительной образовательной программой спортивной подготовки;

соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

необходимость уважения чести и достоинства обучающихся и спортсменов;

применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся и спортсменов форм, методов учебно-тренировочного процесса;

учет особенностей психофизического развития обучающихся и спортсменов, состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения учебно-тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

прохождение процедуры аттестации и присвоения квалификационных категорий в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

соблюдение устава учреждения, в том числе локальных нормативных актов учреждения (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

#### **IV. Режим труда и отдыха**

4.1. Режим рабочего времени учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (приложение 1) (ст.190 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).

4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается: для лиц, моложе 18 лет;

для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда;

для работников, являющихся инвалидами I или II группы.

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

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (*Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ "О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае"*);

беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

4.4. В случае невозможности соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени допускается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (от 1 до 12 месяцев) (ст.104ТК РФ).

4.5. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с профсоюзным комитетом вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

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

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст.81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

4.6. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, а также по согласованию с профсоюзным комитетом могут привлекаться к сверхурочным работам.

Продолжительность сверхурочной работы не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

При введении специальных мер в сфере экономики продолжительность сверхурочной работы устанавливается с учетом статьи 252 ТК РФ.

4.7. По инициативе Работодателя отдельные работники могут временно переводиться на дистанционную (удаленную) работу в исключительных случаях (ст.312.9 ТК РФ).

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

Работодатель обязуется выплачивать дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещать расходы, связанные с их использованием, а также другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно.

Порядок взаимодействия работодателя и работника, в том числе в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, устанавливается локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Профсоюза.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с профсоюзным комитетом (ст.113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в 2-кратном размере среднего дневного заработка с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

или по желанию работника данный рабочий день оплачивается в одинарном размере и предоставляется другой оплачиваемый день отдыха.

Период для расчета среднего дневного заработка определяется в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается:

на один час – для всех работников(ст.95 ТК РФ);

на 2 часа – для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), а также для отцов без матери воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет).

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.10. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день и может быть использован ими в любое удобное для них время(ст.267 ТК РФ).

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (*ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"*).

4.11. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

4.12. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников: несовершеннолетние работники, жены военнослужащих, лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России, Герои Российской Федерации, Герои труда Кубани, инвалиды войны, один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет, работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет; женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком; работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

4.13. Супругам (*родителям и детям*), работающим в учреждении, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.14. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

4.15. Педагогическим работникам, а также руководителю образовательного учреждения и заместителям руководителя образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью четырнадцать календарных дней, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи

47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации, который по желанию работника может быть заменен денежной компенсацией.

4.16. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

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

4.17. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Рабочий день и др.), Работодатель не сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в 2-кратном размере среднего дневного заработка или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

## **V. Оплата и нормирование труда**

5.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с утвержденным по согласованию с профсоюзным комитетом «Положением об оплате труда работников».

«Положение об оплате труда работников» устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера. «Положение об оплате труда работников» является приложением к настоящему коллективному договору.

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

Установление и изменение систем оплаты труда работников учреждения рекомендуется осуществлять с учетом:

результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг и работ;

достигнутого уровня оплаты труда, в том числе по отдельным категориям работников (определяется на основе статистических данных Росстата).

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

5.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. 20 числа – за первую половину текущего месяца, 5 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листа утверждена Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением № 6 к настоящему коллективному договору.

Работникам не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

5.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

5.5. За работниками в установленных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором случаях сохраняется средняя заработная плата.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно) (ст.139 ТК РФ).

5.6. Минимальный размер заработной платы работников учреждения устанавливается не ниже размера, определенного Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Краснодарском крае на соответствующий период. При этом он не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом.

5.7. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда (без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат).

5.8. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

5.9. Заработная плата отдельного работника учреждения максимальным размером не ограничивается.

5.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установлен-



ного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

5.11. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

5.12. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

5.13. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению учреждения, сохраняется средний заработок.

5.14. Работникам, переведенным на нижеоплачиваемую работу в связи с сокращением численности или штата, с целью сохранения занятости, выплачивается денежная компенсация в размере разницы в заработках в течение 3-х месяцев.

5.15. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не чаще одного раза в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда.

5.16. Нормы времени (выработки) на выполнение работ определяются на основе утвержденных типовых норм труда. Нормы труда вводятся Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Новые нормы труда должны быть доведены до работников не менее чем за 2 месяца до их внедрения.

5.17. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг и работ, учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.18. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учреждения без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.19. С целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленной трудовым

законодательством Российской Федерации, руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда.

Специальная оценка условий труда на рабочих местах тренеров-преподавателей проводится в соответствии с приказом Минтруда России от 01.06.2015 N 335н "Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта" (зарегистрировано в Минюсте России 29.07.2015 N 38260).

Оплата труда в повышенном размере работников учреждения устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.20. Тренерам-преподавателям устанавливать ставку заработной платы за норму часов преподавательской работы в неделю, являющуюся нормируемой частью педагогической работы.

За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплату производить пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

5.21. Стимулирующие выплаты рекомендуется устанавливать тренерам-преподавателям в соответствии с требованиями к результатам реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенным в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта, в том числе за эффективность другой части педагогической работы.

При установлении стимулирующих выплат тренерам-преподавателям рекомендуется учитывать требования по соответствию интенсивности физической и психической нагрузки возрастным психофизиологическим параметрам обучающихся, установленные в федеральных стандартах спортивной подготовки по видам спорта.

Стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке обучающегося или спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, Паралимпийских игр, Сурдлимпийских игр и иных официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях устанавливать:

тренерам-преподавателям, ранее участвовавшим (прежде всего первому тренеру, тренеру-преподавателю) в подготовке обучающегося или спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

заместителям руководителя учреждения, непосредственно отвечавшим за организацию подготовки спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;

иным работникам учреждения, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимого спортивного результата на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях (лицам, участвовавшим в спортивной подготовке).

Стимулирующую выплату к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат). Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работник спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока ее действия.

5.22. Оплата труда специалистов производится 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:

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

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

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 плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на период их подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска.

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.

5.23. Тарификация тренеров-преподавателей, участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки с несколькими группами обучающихся, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе.

Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей рекомендуется проводить в соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами учреждения, при этом используя следующие методы работы:

а) работа по реализации программы более чем одним тренером-преподавателем, непосредственно осуществляющим учебно-тренировочный процесс по этапам (периодам), с контингентом обучающихся, закрепленным персонально за каждым тренером-преподавателем. Тарифицирование указанных тренеров-преподавателей рекомендуется осуществлять с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы, с последующим распределением фонда оплаты труда по коэффициенту трудового участия каждого конкретного тренера-преподавателя (норме отработанных часов) и вклада в выполнение норм и показателей результативности работы;

б) одновременная работа двух и более тренеров-преподавателей с одним и тем же контингентом обучающихся, закрепленным одновременно за несколькими тренерами-преподавателями, с учетом специфики избранного вида спорта (группы видов спорта, спортивной дисциплины). Тарифицирование указанных тренеров-преподавателей осуществляется с учетом их одновременной работы с обучающимися.

5.24. Объединение учебно-тренировочных групп или проведение учебно-тренировочных занятий с обучающимися спортсменами осуществляется с учетом положений Приказа Минспорта России от 03.08.2022 N 634 "Об особенностях организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки".

5.25. Рекомендуется предусматривать стимулирующие выплаты для работников учреждения, расположенных в сельской местности. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), предоставить право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения.

5.26. Работникам учреждения, связанных с работой с лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере 20 процентов.

5.29. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, оформляемом в соответствии с типовой формой трудового

договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются по решению учредителя с учетом достижения показателей государственного задания на выполнение государственных услуг (выполнение работ), а также иных показателей деятельности учреждения и ее руководителя.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения и его заместителей в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются ниже должностного оклада руководителя учреждения на 10 - 30 процентов.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя учреждения рекомендуется устанавливать с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителю учреждения.

## **VI. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров**

6.1. Учреждение самостоятельно планирует и осуществляет мероприятия по повышению уровня квалификации работников и подготовки кадров, в режиме непрерывного образования, включающие в себя:

формальное образование:

повышение квалификации и (или) профессиональной переподготовки работников;

неформальное образование:

организация наставничества и адаптации молодых работников;

научно-практические конференции, обучающие семинары, круглые столы, практикумы и другие мероприятия, направленные на повышение уровня квалификации, в том числе с выдачей сертификатов участия;

информальное образование:

самообразование.

6.2. Работодатель осуществляет мероприятия по повышению уровня квалификации и профессиональной подготовки работников со следующей периодичностью:

для педагогических работников - не реже одного раза в три года;

для лиц, осуществляющих спортивную подготовку - не реже одного раза в четыре года;

для руководителя, заместителей руководителя - не реже одного раза в пять лет.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самого учреждения, так и в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, на основании договоров оказания услуг.

6.3. Работодатель разрабатывает локальный нормативный акт (например: "Положение о повышении квалификации, профессиональной подготовке и переподготовке работников"), в котором предлагается предусмотреть следующее:

количество работников, ежегодно направляемых на обучение за счет средств соответствующего бюджета;

перечень видов и тематических направлений подготовки кадров, по которым работники учреждения проходят обучение, подготовку и переподготовку по инициативе работодателя и, соответственно, за счет средств учреждения;

категории работников, которые могут обучаться по собственной инициативе и за свой счет;

периодичность повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников.

6.4. Работники учреждения направляются на соответствующую подготовку в определенные сроки, в соответствии с утвержденным в учреждении планом профессиональной подготовки, на основании распорядительного акта учреждения (приказа работодателя).

По окончании обучения работник предоставляет работодателю полученное по результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (или соответствующую копию), а в случае обучения за счет учреждения - также договор, счет-фактуру и акт выполненных работ.

6.5. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) предоставляется возможность установления гибкого (скользящего) графика работы (с сокращенной рабочей неделей).

6.6. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

6.7. Работодатель проводит независимую оценку квалификации работников в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами.

Перечень профессий, должностей и специальностей работников подлежащих независимой оценке квалификации, периодичность, условия, порядок направления утверждаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.8. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением тарифного разряда (должностного оклада) при наличии имеющихся вакансий.

6.9. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами

обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (*Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 "О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации"*).

6.10. Прием на работу иностранных граждан осуществляется в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом (*п.5 ст.12 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10 «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности»*).

6.11. Работодатель рассматривает с участием профсоюзного комитета все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Работодатель осуществляет мероприятия по содействию занятости:

1) проведение анализа кадрового потенциала учреждения, возрастного состава, текучести кадров, фактической нагрузки, дефицита кадров по специальностям;

2) разработку и реализацию совместно с профсоюзными органами соответствующих уровней программы действий по защите работников учреждения от безработицы на случай возникновения чрезвычайной ситуации на рынке труда;

3) отражение в соглашениях мер по развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и опережающего обучения высвобождаемых работников.

Предварительно (не менее чем за три месяца) сообщает профсоюзному комитету о возможном массовом увольнении работников, представляет профсоюзному комитету экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства (ст. 82 ТК РФ).

*(Критерии массового увольнения установлены Постановлением Правительства РФ от 05.02.1993 г. № 99 "Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения", а также определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях (ст.82 ТК РФ)).*

6.12. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

снижение административно-управленческих расходов;

временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;

организация подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перемещение их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в

целом по учреждению с предупреждением работников не менее, чем за два месяца;

отказ от услуг субподрядчиков, чтобы заполнить появившиеся рабочие места работниками учреждения;

ограничение числа совместителей и временных работников.

6.13. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию дополнительных рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными работниками и совместителями.

6.14. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется, по их желанию, один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска работы. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в учреждении, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до дня увольнения.

6.15. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

6.16. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников учреждения пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);

одиноким матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования – до завершения обучения;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды;

проработавшие в организации свыше 15 лет;

получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;

лица, имеющие жилищную ипотеку;

лица, в семье которых один из супругов длительное время (более года) стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

6.17. При увольнении работников по сокращению численности или штата Работодатель выплачивает выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:



лицам, проработавшим в учреждении свыше 10 лет – на 50% выше среднего месячного заработка;

лицам, проработавшим в учреждении от 5 до 10 лет – на 25% выше среднего месячного заработка.

## **VII. Охрана труда и здоровья**

7.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда в соответствии с действующим законодательством, в том числе:

разрабатывает и внедряет систему управления охраной труда, направленную на сохранение жизни и здоровья каждого работника в процессе трудовой деятельности. В целях совершенствования системы управления охраной труда внедряет программу «нулевого травматизма», разработанную в соответствии с рекомендациями министерства труда и социального развития Краснодарского края (ст. 217 ТК РФ);

организует работу службы охраны труда, не допускает сокращение специалистов по охране труда и не возлагает на них дополнительные функции, кроме работ по обеспечению безопасности труда, предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости работников (ст. 223 ТК РФ);

ежемесячно проводит во всех подразделениях День охраны труда (*постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554*).

Работодатель устанавливает порядок реализации мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источниках опасностей и др.

Все выявленные и оцененные риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств для снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

7.2. Стороны создают совместный комитет (комиссия) по охране труда на паритетной основе из представителей работодателя и работников, организуют его работу, разрабатывают Программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работодатель выделяет средства на обучение членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе, в том числе за счет средств Фонда социального страхования (ст. 219, 224 ТК РФ).

Стороны организуют совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организуют проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок.

7.3. На рабочих местах в учреждении в сроки, установленные действующим законодательством, проводится специальная оценка условий труда.

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители профсоюзной организации.

При наличии мотивированного мнения профком обеспечивает проведение внеплановой специальной оценки условий труда.

7.4. Работодатель и профсоюзный комитет разрабатывают соглашение по охране труда, которое является неотъемлемым приложением к коллективному договору (приложение №3).

На финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении Работодатель выделяет средства на охрану труда в размере, не менее установленного ст.225 ТК РФ, отраслевым соглашением.

Стороны принимают меры для получения разрешения от филиала регионального отделения Фонда социального страхования на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Заключать ежегодно договоры добровольного медицинского страхования и страхования работников от несчастных случаев на производстве, предусматривающие возмещение страховой компанией вреда их жизни и здоровью в результате всех возможных последствий несчастного случая или болезни;

7.5.2. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) (приложение №4), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложение №5);

уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ;

рассматривать возможность с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономического положения приобретение для работников специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения приложение \_\_ (Приказ Мини-

*стерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 июня 2009 г. № 290н)*

7.5.3. Заключение договора со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Финансировать прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Обеспечить работникам возможность прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством. Работник обязан предоставить Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.5.4. В каждом подразделении иметь аптечки для оказания первой помощи пострадавшим на производстве в соответствии с законодательством.

7.5.5. Реализовывать при наличии возможностей мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), включая оплату труда методистов и тренеров, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- организовывать и проводить физкультурно-оздоровительные мероприятия (производственную гимнастику, лечебную физическую культуру с работниками, которым по рекомендации лечащего врача и на основании результатов медицинских осмотров показаны занятия ЛФК), включая оплату труда методистов, тренеров, врачей-специалистов, привлекаемых к выполнению указанных мероприятий;

- приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь;

- выделять новые и (или) реконструировать имеющиеся помещения и площадки для занятий спортом;

- организовывать и проводить спортивные соревнования и иные физкультурно-оздоровительные и спортивные мероприятия, в том числе с привлечением представителей профсоюзной организации;

- выделять профсоюзной организации средства на развитие физкультуры и спорта от прибыли за оказание платных услуг. (*Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. № 771н.*)

7.6. В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или с работы семье погибшего выплачивается единовременное пособие в размере 0,5 кратного годового заработка.

7.7. В случае гибели (смерти) работника на работе, а также смерти инвалида, инвалидность которого наступила вследствие трудового увечья (профзаболевания), полученного при работе в отрасли, и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего работника выплачивается единовременное пособие в размере 0,5 кратного годового заработка.

7.8. Работодатель и профсоюзный комитет выделяют средства на возмещение расходов по погребению работников, погибших вследствие несчастного

случая на производстве.

7.9. Работодатель обеспечивает условия и охрану труда различных категорий работающих, в том числе:

7.9.1. Ограничивается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающими предельно допустимые для них нормы (*ст.253ТК РФ, приказ Минтруда от 14.09.2021 № 629н*).

7.9.2. Обеспечивает условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в том числе не допускает их к работам с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (*ст. 265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163*).

7.9.3. Работникам, выполняющим работы в жаркое время года, обеспечивает на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставляет регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами;

7.9.4. Работодатель создает для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации и абилитации;

7.9.5. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда (*п. 7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 г. № 40 СП 2.2.3670-20*).

7.11. Работодатель с согласия потерпевшего берет на себя обязанность обучить его новой профессии, за счет средств работодателя или Фонда социального страхования, в соответствии с заключением медико-социальной экспертизы, если работник вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу.

За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней должности.

7.12. Работодатель создает условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза. С этой целью, Работодатель:

проводит их обучение по охране труда за счет собственных бюджетных и внебюджетных средств (*или средств Фонда социального страхования*), обеспечивает их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда;

предоставляет для выполнения своих обязанностей 16 часов в месяц с оплатой в размере среднего заработка;

предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней;

проводит увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий только после предварительного согласования с профсоюзным органом;

по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной

заболеваемости, улучшению условий труда, выплачивает материальную помощь из средств предприятия, награждает знаками отличия организации.

7.13. Профсоюзный комитет проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений по охране труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст. 370 ТК РФ).

Профсоюзные инспекторы труда, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда выдают работодателю обязательные для рассмотрения представления об устранении выявленных нарушений (ст. 370 ТК РФ, ст. 19, 20 Федерального закона "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности").

Профсоюзный комитет организует работу уполномоченных лиц Профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашениями, по соблюдению работниками требований безопасности. Поручает уполномоченным лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

Профсоюзный комитет представляет интересы работников, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в КТС, на заседаниях профсоюзного комитета, в суде.

7.14. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

информировать работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда;

проводить обучение по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, по недопущению дискредитации ВИЧ-инфицированных;

способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);

размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИД;

не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных (*Рекомендация Международной организации труда № 200 о ВИЧ/СПИД и сфере труда, 2010 г.*);

не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

7.15. Работодатель обеспечивает разработку, согласование с Профсоюзом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

## **VIII. Гарантии и компенсации**

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению следующие расходы:

по проезду; по найму жилого помещения; суточные; иные расходы, произведенные с разрешения или ведома Работодателя (ст. 167, 168 ТК РФ).

7.2. Работодатель предоставляет один день отдыха с сохранением заработной платы в год работнику, участвующему в физкультурных и спортивных мероприятиях, в том числе по сдаче Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

Работникам, награжденным золотым знаком ГТО, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 2 дней, награжденным серебряным знаком ГТО - один день отдыха с сохранением заработной платы в течение года со дня получения.

7.3. Работодатель освобождает от работы на 1 – 2 дня с сохранением заработной платы работников, проходящих вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-19 (в зависимости от вакцины), или по желанию работника указанные дни присоединяются к ежегодному оплачиваемому отпуску.

7.4. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.5. В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в возрасте до 35 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодежи в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, стороны договорились:

7.5.1. Принимать локальный нормативный акт, устанавливающий статус молодого специалиста следующего содержания:

Статус молодого специалиста определяется как совокупность прав и обязанностей, возникающих у выпускника образовательной организации со дня заключения трудового договора с работодателем. Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее образование, при первичном трудоустройстве по специальности в организацию отрасли в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

В случае перевода из одной организации отрасли в другую статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в случае:

призыва на военную службу;

направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;

направления в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;

предоставления отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

расторжения трудового договора по инициативе молодого специалиста;

расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, в частности пунктами 5 -8,11,14 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается.

Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение срока действия статуса молодого специалиста в течение первых двух лет после трудоустройства.

7.5.2. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организуется наставничество, и на основании письменного распоряжения руководителя молодой специалист закрепляется за специалистом-наставником.

7.5.3. При выборе специалиста-наставника учитывается мнение молодого специалиста.

7.5.4. При заключении трудового договора с молодым специалистом предлагается предусмотреть:

предоставление молодому специалисту должности в соответствии с полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

установление молодому специалисту, проявляющему профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию, доплаты к ставке заработной платы (окладу, должностному окладу) до прохождения им аттестации на присвоение квалификационной категории, но не более чем на 3 года, с тем, чтобы размер заработной платы молодого специалиста составлял не ме-

нее 80 процентов от средней заработной платы работника по соответствующей (аналогичной) должности, включая должности тренерского состава учреждения;

создание условий для профессиональной адаптации молодого специалиста в учреждении;

планирование деловой карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств;

обеспечение индивидуального подхода в работе с молодым специалистом, направленного на наиболее полное использование и развитие его творческого, инновационного и научного потенциала.

7.5.5. Молодым специалистам при трудоустройстве может выплачиваться за счет средств учреждения:

единовременное пособие в размере до 3 должностных окладов;

ежемесячная плата за содержание детей в государственных дошкольных образовательных организациях в размере 5 процентов ежемесячных затрат на содержание воспитанника с возмещением расходов до полной стоимости;

другие выплаты и компенсации, предусмотренные коллективным договором и локальными актами учреждения.

7.5.6. Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения.

7.6. Работодатель учреждения в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации обязуется обеспечить финансирование обеспечения спортсменов, тренеров, спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования, и установить определенные нормы обеспечения и сроков пользования спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами в локальных нормативных актах учреждения.

7.7. Работникам учреждения (членам их семей) предоставляются единовременные денежные выплаты сверх установленных законодательством Российской Федерации в случаях:

при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы;

при установлении инвалидности II группы;

при установлении инвалидности III группы;

при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев;

при получении профессионального заболевания;

производить полное возмещение близким родственникам расходов на погребение сверх установленных законодательством Российской Федерации в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие полученного им трудового увечья либо профессионального заболевания.



Конкретный размер единовременных денежных выплат работникам (членам их семей) устанавливается в локальном нормативном акте учреждения.

#### **7.8. Работодатель:**

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Отделения Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации по Краснодарскому краю;

обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

#### **7.9. Профсоюзный комитет:**

создает в учреждении Фонд социальной поддержки и взаимопомощи для оказания материальной поддержки нуждающимся работникам, в том числе пострадавшим от стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;

осуществляет контроль за ведением пенсионного персонифицированного учета работников, отчислением средств, предусмотренных законом, в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации, оформлением пенсионных дел работников, выходящих на пенсию, и информирует об этом работников;

обеспечивает детей работников новогодними подарками.

### **VIII. Культурно-массовая и физкультурно-оздоровительная работа**

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет создают условия для занятий спортом работников: предоставление спортивных залов, приобретение спортивных тренажеров.

#### **8.2. Работодатель:**

передает профсоюзному комитету в бесплатное пользование находящиеся на балансе работодателя или арендованные объекты культурного, спортивного, туристического назначения;

обеспечивает техническую эксплуатацию и хозяйственное обслуживание указанных объектов (ст. 377 ТК РФ);

способствует проведению и проводит спартакиады, Дни здоровья;

сохраняет средний заработок участникам спартакиад, Дней здоровья на время участия в соревнованиях;

не допускает репрофилирование, приватизацию или передачу объектов социально-культурной среды и спорта, находящихся на балансе работодателя, другим организациям без согласия профкома.

#### **8.3. Профсоюзный комитет:**

организует и проводит культурно-массовые и физкультурные мероприятия;

предусматривает в смете профсоюзного бюджета средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

## **IX. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

9.1. В целях содействия деятельности профсоюзной организации, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением, Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; доступ к актуальной справочно-правовой системе "Консультант Плюс" и пр.

9.1.2. Перечислять бесплатно в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой первичная профсоюзная организация находится на расчетно-кассовом обслуживании, членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ).

9.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность Профсоюза;

9.1.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзной организации в работе общих собраний (конференций) коллектива, заседаниях коллегиального органа управления учреждения с правом представительного голоса по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены Профсоюза для реализации уставных задач и предоставленных прав.

9.1.5. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения членами профсоюзного комитета своих профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников:

председателю профкома – 16 часов в месяц;

члену профкома – 8 часов в неделю месяц.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. На работников, избранных на освобожденные должности в профсоюзный комитет, распространяются действующие положения о премировании, а также другие социально-экономические льготы, предусмотренные в учреждении (ст. 375 ТК РФ).

9.2.2. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, представители профсоюза в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.3. Члены профсоюзного комитета, не освобожденные от основной работы, освобождаются от работы для участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе его выборных органов с сохранением среднего заработка (ст. 374 ТК РФ).

9.2.4. Увольнение председателей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, по инициативе Работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается, помимо общего порядка увольнения, только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ). При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного ст. 373 ТК РФ.

Расторжение трудового договора с председателем профсоюзного комитета и его заместителями по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.2.5. Работнику, освобожденному от работы в учреждении в связи с избранием его на выборную должность в профсоюзный комитет, после окончания срока его полномочий предоставляется прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

За освобожденными от основной работы профсоюзными работниками после окончания ими выборных полномочий, при невозможности предоставления им прежней или равноценной должности (работы) в том же учреждении, сохраняется средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев.

9.2.6. Не освобожденным от основной работы профсоюзным работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительности:

председателю профкома 5 дней.

9.2.7. Деятельность работника в комиссии по охране труда признается значимой для учреждения и принимается во внимание при поощрении.

## **Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

10.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками учреждения с объяснением причин их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия по вопросам заключения, внесения изменений в коллективный договор, его реализации разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

### **Ответственность сторон**

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.2. Профсоюзный комитет рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал (*полугодие*).

11.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или, по его решению, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

11.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в непредоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Приложение № 1  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета МБУ ДО «СШ «Виктория»  
(протокол № 6 от 19.08.2024 г.)  
Дорофеева Елена Леонидовна

«19» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУ ДО  
«СШ «Виктория»  
Пчехачёков Магамет Асланович



«19» августа 2024 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная школа «Виктория»  
муниципального образования Усть-Лабинский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Виктория» муниципального образования Усть-Лабинский район (далее – Правила) разработаны в соответствии с Конституцией, Трудовым кодексом и иными нормативно-правовыми актами, действующими на территории Краснодарского края и России.

1.2. Настоящие Правила определяют порядок приема и увольнения работников, основные права и обязанности работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха, порядок поощрения работников, ответственность работодателя и ответственность работника, включая меры дисциплинарного взыскания, применяемые к работнику, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Виктория» муниципального образования Усть-Лабинский район (далее – учреждение).

1.3. Цель настоящих Правил – укрепление трудовой дисциплины, обеспечение соблюдения требований законодательства и рационального использования рабочего времени в учреждении.

1.4. Настоящие Правила являются обязательными для всех работников учреждения. С настоящими Правилами должны быть ознакомлены все работники учреждения, включая принимаемых на работу.

1.5. Настоящие Правила и изменения к ним утверждаются директором учреждения.

1.6. Настоящие Правила вступают в силу «30» августа 2024 г. и действуют бессрочно до принятия новых Правил.

**2. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом.

2.2. При заключении трудового договора претендент на работу обязан предъявить работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, если работник поступает на работу, которая требует соответствующих специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о его прекращении по реабилитирующим основаниям, так как лицо поступает на работу, для которой в соответствии с федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергающиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;
- справку о наличии (отсутствии) административного наказания за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача, если лицо поступает на работу, для которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые такому административному наказанию, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;
- справку о характере и условиях труда по основному месту работы – при приеме на работу по совместительству с вредными и (или) опасными условиями труда;
- другие документы с учетом специфики работы, если это предусмотрено Трудовым кодексом, иными нормативно-правовыми актами.

2.3. Лицо, поступающее на работу по совместительству, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если трудовая книжка на работника не оформлялась.

2.4. Если претендент на работу в течение двух лет, предшествующих поступлению на работу в учреждение, замещал должность государственной или муниципальной службы, которая включена в перечень, установленный нормативными правовыми актами РФ, то он обязан сообщить работодателю сведения о последнем месте службы.

2.5. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, претендент на работу проходит за счет средств работодателя обязательный предварительный (при поступлении на работу) медицинский осмотр.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.6.1. Срок испытания для работника не может превышать трех месяцев, а для директора учреждения и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.6.2. В срок испытания не включаются периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

2.6.3. Условие об испытании не применяется, если работнику в соответствии с Трудовым кодексом, иными федеральными законами нельзя устанавливать испытание при приеме на работу.

2.7. Работодатель заключает трудовые договоры с работником на неопределенный срок, а в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами, – срочный трудовой договор. Срочный трудовой договор заключается на срок не более пяти лет, если иной срок не установлен Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

2.8. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр – для работника, другой – для работодателя. На экземпляре трудового договора работодателя работник ставит свою подпись о получении экземпляра трудового договора.

2.9. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом, другими нормативно-правовыми актами или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

2.10. 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 такого договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

2.11. На основании заключенного трудового договора издается приказ (распоряжение) о приеме работника на работу. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. По требованию работника работодатель выдает ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.12. При поступлении работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан:

- ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить с настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами;

- провести инструктажи по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности.
- 2.13. Прекращение трудового договора производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.
- 2.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя.
- 2.14.1. Если увольнение работника является дисциплинарным взысканием, то приказ работодателя об увольнении должен быть объявлен этому работнику под подпись в течение трех рабочих дней. Если работник отказывается ознакомиться с приказом под подпись, на приказе делается соответствующая запись и составляется соответствующий акт.
- 2.15. Днем увольнения считается последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с трудовым законодательством сохранялось место работы (должность).
- 2.16. При увольнении работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовой функции. Для этого работник оформляет обходной лист, форма которого утверждается директором учреждения.
- 2.16.1. Отказ работника частично или полностью оформить обходной лист не является препятствием для увольнения этого работника.
- 2.17. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.
- 2.18. 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.
- 2.18.1. Действие срочного трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу на период, равный остатку срока действия срочного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия. Исключения – срочные трудовые договоры, срок которых истек в период приостановления действия договора, заключенные по следующим основаниям:
- исполнение обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
  - выполнение временных работ сроком до двух месяцев и сезонных работ;



- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя, а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- выполнение заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- выполнение работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;
- работы временного характера и общественные работы по направлению руководства;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;
- проведение неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, устранение последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, получающими образование по очной форме;
- с совместителями.
- Указанные трудовые договоры прекращаются в связи с истечением их срока по пункту 2 части 1 статьи 77 Трудового кодекса.
- 2.19. Перевод работника на другую работу осуществляется в соответствии с требованиями Трудового кодекса, иных нормативно-правовых актов РФ.

### **3. Порядок формирования и выдачи сведений о трудовой деятельности работников**

3.1. Учреждение в электронном виде ведет и предоставляет в Фонд пенсионного и социального страхования сведения о трудовой деятельности каждого работника в составе формы ЕФС-1. Сведения включают в себя данные о месте работы, трудовой функции, датах приема на работу, постоянных переводах, основаниях и причинах расторжения договора с работниками, а также другие необходимые сведения.

3.2. Работники, которые отвечают за ведение и предоставление в Фонд пенсионного и социального страхования сведений о трудовой деятельности работников, назначаются приказом директора. Указанные в приказе работники должны быть ознакомлены с ним под подпись.

3.3. Сведения о трудовой деятельности за отчетный месяц передаются в Социальный Фонд России (СФР) не позднее 25-го числа месяца, следующего за месяцем, в котором по работнику были кадровые изменения или он подал заявление о продолжении ведения бумажной трудовой книжки либо о предоставлении сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

3.4. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении способом, указанным в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).
- 3.5. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:
- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении — в день прекращения трудового договора.

3.6. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении сведений о трудовой деятельности у работодателя (в бумажном виде или в форме электронного документа);
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

3.7. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя, если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020.

3.8. Если выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности невозможно из-за отсутствия работника либо его отказа от их получения, уполномоченный представитель работодателя направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие отправить ее по почте или высылает работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

3.9. Если после увольнения работник не получил сведения о трудовой деятельности у работодателя, они предоставляются на основании обращения работника указанным в нем способом. Срок выдачи – не позднее трех рабочих дней со дня такого обращения (в письменной форме или направленного по электронной почте).

3.10. Трудовые книжки (дубликаты трудовых книжек), не полученные работниками при увольнении, работодатель хранит до востребования в соответствии с требованиями к их хранению, установленными законодательством РФ об архивном деле.

#### **4. Порядок приема, перевода и увольнения дистанционных работников**

4.1. Дистанционными работниками считаются лица, заключившие трудовой договор о дистанционной работе.

4.2. Работники учреждения могут быть приняты или переведены в один из режимов дистанционной работы:

- постоянная дистанционная работа – когда работник выполняет свою работу дистанционно в течение всего срока действия трудового договора;
- временная дистанционная работа – когда работник временно выполняет свою работу дистанционно. Временную работу можно установить на срок не более шести месяцев. При этом работник непрерывно работает дистанционно, то есть каждый день;
- периодическая дистанционная работа – когда работник чередует дистанционную работу и работу на стационарном рабочем месте.

4.3. Прием на работу или перевод на постоянную дистанционную работу оформляется трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору между работником и работодателем.

4.3.1. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с предстоящей трудовой деятельностью работника. Ознакомление производится путем обмена информацией по электронной почте.

4.3.2. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель обязан ему направить экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе. Отправка документов производится в срок не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления.

4.3.3. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового кодекса, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе.

4.3.4. 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.

4.4. В исключительных случаях работодатель вправе по своей инициативе временно перевести работников на дистанционный режим работы. Такой перевод возможен:

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

- в любых исключительных случаях, которые ставят под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.5. Работодатель вправе перевести работников на дистанционную работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае работодатель вправе перевести работников учреждения на дистанционный режим работы на период действия ограничения властей или чрезвычайной ситуации.

4.6. Временный перевод работников учреждения на дистанционный режим работы оформляется приказом директора на основе списка работников, которых временно переводят на дистанционную работу.

4.7. Работникам учреждения может быть установлен режим дистанционной работы с условием о чередовании удаленной работы и работы в офисе. График местонахождения работников составляется на основании приказа директора и согласовывается с работниками не менее чем за семь дней до календарного месяца.

4.8. Условие о чередовании удаленной работы и работы в офисе указывают в дополнительном соглашении или трудовом договоре работника.

4.9. Работодатель обязан обеспечить работников, которых перевели на дистанционный режим работы, необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и средствами защиты информации. Если работник будет использовать свое оборудование, ему выплачивается компенсация за использование оборудования и возмещаются иные расходы, которые связаны с выполнением дистанционной работы.

4.10. Взаимодействие работодателя с дистанционным работником может осуществляться как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по электронной почте учреждения.

4.10.1. Взаимодействие с работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, сообщенным работником добровольно. Контактная информация работника указывается в трудовом договоре при приеме на дистанционную работу или в дополнительном соглашении к трудовому договору, заключаемому при временном переводе на дистанционную работу. Также работник предоставляет в отдел кадров согласие на обработку своих персональных данных (при предоставлении новых (ранее не сообщенных) сведений). Согласие на обработку персональных данных не требуется, если обработка персональных данных необходима для исполнения договора, стороной которого является работник.

4.10.2. При взаимодействии с работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем работника, о чем работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по электронной почте учреждения.

4.10.3. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и

программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия.

4.11. Приступая к ежедневной работе и по ее завершении работник направляет непосредственному руководителю сообщение по электронной почте учреждения о том, что приступил к работе/окончил работу соответственно.

4.12. Работник выполняет работу дистанционно в соответствии с планом работы, который работник получает от непосредственного руководителя. О выполнении плана работы работник ежедневно направляет отчет непосредственному руководителю до окончания рабочего дня.

4.13. Работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять электронную почту учреждения.

4.14. Если после перевода на дистанционную работу работник не выходит на связь, то необходимо составить акт о невыходе работника на связь, который должен быть направлен работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по электронной почте учреждения с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

4.15. Работодатель вправе использовать усиленную квалифицированную электронную подпись, а работник – аналогичную или усиленную неквалифицированную электронную подпись в случаях, если нужно заключить, изменить или расторгнуть:

- трудовой договор;
- дополнительные соглашения к нему;
- договор о материальной ответственности.

4.15.1. В остальных случаях работодатель и работник могут обмениваться электронными документами без использования ЭЦП.

4.16. Посещение офиса, выезд работника по рабочим вопросам в период временного перевода на дистанционную работу в связи с плохой эпидемиологической ситуацией из-за распространения коронавируса COVID-19 возможны в исключительных (экстренных) случаях с учетом ограничений на перемещение, действующих по месту проживания работника и расположения учреждения, и только после согласования поездки работником с непосредственным руководителем.

4.17. Для прохода в учреждение работнику должен быть оформлен разовый пропуск, заявку на который должен подать непосредственный руководитель работника с указанием причины (цели) посещения учреждения.

4.18. Работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием.

4.19. Размер компенсации может быть предусмотрен трудовым договором с работником. Для получения компенсации работник обязан документально подтвердить понесенные расходы.

4.20. Работники, которым оборудование было предоставлено работодателем, ежемесячно получают денежную компенсацию за использование электроэнергии и интернета для осуществления трудовой деятельности.

4.21. Выплаты, предусмотренные пунктами 4.19, 4.20, выплачиваются работникам один раз в месяц в день выплаты зарплаты за вторую половину месяца – 5-го числа каждого месяца.

4.22. Выплаты, указанные в пунктах 4.19, 4.20, выплачиваются пропорционально отработанному времени. За дни, когда трудовую функцию работник не выполняет по причине болезни, отпуска, диспансеризации и т. д., компенсационную выплату он не получает.

4.23. Работодатель вправе уволить дистанционного работника, если он без уважительной причины не выходит на связь больше двух рабочих дней подряд.

4.24. Если работник трудится дистанционно постоянно, то трудовой договор с ним можно расторгнуть, если он переехал в другую местность, из-за чего не может работать на прежних условиях. Работодатель не вправе уволить дистанционного работника по иным основаниям, не предусмотренным Трудовым кодексом.

## **5. Основные права и обязанности работников**

5.1. Работник имеет право на следующее:

5.1.1. Заключение, изменение, расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

5.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором.

5.1.3. Рабочее место, которое соответствует государственным нормативным требованиям охраны труда.

5.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

5.1.5. Отдых, который обеспечивается установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

5.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав по законодательству о специальной оценке условий труда.

5.1.7. Подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном законодательством РФ.

5.1.8. Объединение, включая право создавать профсоюзы и вступать в них.

5.1.9. Участие в управлении учреждением в предусмотренных законодательством РФ формах.

5.1.10. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также получение информации о выполнении коллективного договора, соглашений.

5.1.11. Защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

5.1.12. Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

5.1.13. Возмещение вреда, причиненного ему из-за исполнения трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

5.1.14. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

5.1.15. Предоставление предусмотренных Трудовым кодексом гарантий при прохождении диспансеризации.

5.1.16. Иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

5.2. Работник обязан:

5.2.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

5.2.2. Соблюдать настоящие Правила, иные локальные нормативные акты работодателя.

5.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

5.2.4. Выполнять установленные нормы труда.

5.2.5. Бережно относиться к имуществу работодателя, других работников, а также к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

5.2.6. Незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю о возникновении ситуации, которая может представлять угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, работников, а также имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и за сохранность которого работодатель несет ответственность, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья.

5.2.7. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знания требований охраны труда.

5.2.8. Проходить в случаях, предусмотренных законодательством, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования.

5.2.9. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5.2.10. Поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте.

5.2.11. Вести себя вежливо и не допускать:

- грубого поведения;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, со-

циального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;

- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

5.2.12. Соблюдать запрет работодателя на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей.

5.2.13. Соблюдать запрет работодателя на курение в помещениях учреждения вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей.

5.2.14. Соблюдать запрет работодателя на употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

5.2.15. Соблюдать правила внешнего вида, установленные работодателем.

5.2.16. Соблюдать действующий у работодателя контрольно-пропускной режим.

5.2.17. В случае невыхода на работу в связи с временной нетрудоспособностью или по иной причине известить о причинах невыхода непосредственного руководителя любым доступным способом (по телефону, по электронной почте, иным способом).

5.2.18. Сообщать работодателю о получении микротравмы.

5.2.19. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором, коллективным договором и соглашениями.

5.2.20. Письменно уведомлять работодателя об изменении персональных данных в срок, не превышающий 14 календарных дней.

5.3. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации, должности, определяется трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

5.4. Женщины имеют право трудиться на производстве, работах и должностях с вредными и (или) опасными условиями труда с учетом ограничений, установленных законодательством РФ.

## **6. Основные права и обязанности работодателя**

6.1. Работодатель имеет право:

6.1.1. Заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, иными федеральными законами.

6.1.2. Вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры.

6.1.3. Поощрять работников за добросовестный эффективный труд.

6.1.4. Требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу работодателя, работников, к имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя и за сохранность которого работодатель несет ответственность, соблюдения настоящих Правил.



6.1.5. Привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

6.1.6. Принимать локальные нормативные акты и требовать от работников их соблюдения, в том числе требовать от работников соблюдения запретов:

- на использование в личных целях инструментов, приспособлений, техники, оборудования, документации и иных средств, в том числе сети Интернет, предоставленных работодателем работнику для исполнения трудовых обязанностей;
- использование рабочего времени для решения вопросов личного характера, в том числе для личных телефонных разговоров, компьютерных игр, чтения книг, газет, иной литературы, не связанной с трудовой деятельностью работника;
- курение в помещениях офиса, вне оборудованных зон, предназначенных для этих целей;
- употребление в рабочее время алкогольных напитков, наркотических и токсических веществ.

6.1.7. Требовать от работника поддерживать свое рабочее место в порядке и чистоте, соблюдать контрольно-пропускной режим.

6.1.8. Требовать от работника вежливого поведения и не допускать:

- грубого поведения;
- любого вида высказываний и действий дискриминационного характера по признакам пола, возраста, расы, национальности, языка, гражданства, социального, имущественного или семейного положения, политических или религиозных предпочтений;
- угроз, оскорбительных выражений или реплик, действий, препятствующих нормальному общению или провоцирующих противоправное поведение.

6.1.9. Создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

6.1.10. Создавать производственный (управляющий) совет.

6.1.11. Реализовывать права согласно законодательству о специальной оценке условий труда.

6.1.12. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями и трудовым договором.

6.2. Работодатель обязан:

6.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, в том числе локальные нормативные акты, а также условия соглашений и трудовых договоров.

6.2.2. Предоставлять работникам работу, предусмотренную трудовым договором.

6.2.3. Обеспечивать безопасность, а также условия труда, которые соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

- 6.2.4. Обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.
- 6.2.5. Обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности, не допускать дискриминации.
- 6.2.6. Вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- 6.2.7. Выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в установленные сроки.
- 6.2.8. Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.
- 6.2.9. Предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением.
- 6.2.10. Знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.
- 6.2.11. Своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 6.2.12. Рассматривать представления профсоюзов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства, иных нормативных актов, принимать меры по устранению нарушений и извещать о принятых мерах.
- 6.2.13. Создавать условия по участию работников в управлении учреждением в формах, предусмотренных законодательством РФ.
- 6.2.14. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.
- 6.2.15. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.
- 6.2.16. Возмещать вред, причиненный работникам из-за исполнения ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.
- 6.2.17. Отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, иными нормативными правовыми актами РФ.
- 6.2.18. Предоставлять работникам предусмотренные Трудовым кодексом гарантии при прохождении диспансеризации.
- 6.2.19. Осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микротравм работников.
- 6.2.20. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы

трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными трудовыми актами и трудовыми договорами.

## **7. Режим рабочего времени и времени отдыха**

7.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями (суббота и воскресенье). Шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в соответствии с расписанием (учебно-тренировочной нагрузкой) устанавливается для тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту. В соответствии с частью 5 ст. 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации, особенностей режима рабочего времени, установить продолжительность рабочего времени для тренеров-преподавателей и инструкторов по спорту исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству - до 20 часов в неделю.

7.1.1. В рабочее время тренеров-преподавателей наряду с учебной (преподавательской) и воспитательной работой (фактически отработанного времени со спортсменами (обучающимися), включается другая педагогическая работа, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями (другая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работе относится творческая, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами (обучающимися), участие в работе коллегиальных органов управления учреждением, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

7.1.2. Продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов. Время начала работы – 9:00, время окончания работы – 18:00. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит. Время начала перерыва – 12:00, время окончания перерыва – 13:00.

Для тренеров-преподавателей и инструкторов по спорту режим работы и отдыха устанавливается в соответствии с расписанием занятий на учебно-тренировочный год.

7.1.3. Обеденный перерыв не предусмотрен для работников, продолжительность рабочего дня которых составляет 4 часа и менее.

7.2. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час. При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

7.3. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1–6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;

- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

7.4. По приказу директора при наличии производственной необходимости, по докладной непосредственного руководителя, согласованной с работником, отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

7.5. По желанию работника и согласованию с работодателем ему может быть установлен режим неполного рабочего времени – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. При этом неполный рабочий день может быть разделен на части с учетом пожеланий работника и производственных целей.

7.6. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя) ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет) или работника, который ухаживает за больным членом семьи. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, которые являются основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника.

7.7. Направление работников в служебные командировки осуществляется в соответствии с законодательством РФ на основании приказа работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

7.8. Направление в служебные командировки, привлечение в работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе следующих категорий работников осуществляется при наличии их письменного согласия при условии, если такие работы не запрещены по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением:

- женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- работники-инвалиды;
- работники, имеющие детей-инвалидов;
- работники, осуществляющие уход за больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением;
- работники, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет;
- работники – опекуны детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет, если другой родитель работает вахтовым методом;
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет, в период до достижения младшим из детей возраста 14 лет;

- работники, у которых есть ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии с Вооруженными силами Российской Федерации или войсками национальной гвардии Российской Федерации.

7.8.1. Работники, указанные в пункте 7.8 настоящих Правил, должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ в письменной форме.

7.8.2. Работники, указанные в пункте 7.8 настоящих Правил, должны проставлять на уведомлении о направлении в служебные командировки, привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, к сверхурочной работе, отметку о согласии или несогласии с указанной работой, а также о наличии или отсутствии медицинских противопоказаний в срок, указанный на уведомлении. Если работник имеет медицинские противопоказания, он должен предоставить работодателю соответствующее медицинское заключение, оформленное в установленном законом порядке.

7.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отпуск не может быть предоставлен работнику только на выходные дни, то есть на субботу и воскресенье.

7.10. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению работника и работодателя оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы, за исключением случаев, когда работодатель обязан предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по заявлению работника.

7.11. Очередность предоставления отпусков – график отпусков, устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

7.12. В удобное время приоритетно отпуск предоставляется:

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, пока младшему ребенку не исполнится 14 лет;
- несовершеннолетним;
- родителям, приемным родителям, опекунам или попечителям, которые воспитывают ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- беременным перед или после отпуска по беременности и родам и (или) по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- супругу, который хочет воспользоваться отпуском во время отпуска по беременности и родам его жены;
- супругу военнослужащего, который хочет уйти в отпуск одновременно с отпуском другого супруга;

- участникам Великой Отечественной войны, инвалидам войны, ветеранам боевых действий, в том числе получившим инвалидность;
- работникам, которые претендуют на отпуск за первый рабочий год, при намерении работодателя включить их в график;
- одному из работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора.

7.13. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу директора. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск, или по его письменному заявлению неиспользованный отпуск может быть предоставлен с последующим увольнением.

7.14. Педагогическим работникам, а также руководителю образовательного учреждения и заместителям руководителя образовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью четырнадцать календарных дней, в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" Правительство Российской Федерации, который по желанию работника может быть заменен денежной компенсацией.

7.15. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

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

7.16. Право на ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней в году имеют следующие работники:

- работники, имеющие двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работники, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет без матери;

- работники, осуществляющие уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы.

7.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

7.18. Работники, направленные на обучение работодателем или поступившие самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета или магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающие эти программы, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом.

7.19. Работник, который является родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце.

7.19.1. Работник может использовать дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом ежемесячно либо суммировать их в течение календарного года и использовать один раз в год до 24 дней отдыха подряд.

7.19.2. Даты использования накопленных дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом Работник должен согласовать с Работодателем заранее. Для этого Работник не позднее чем за три недели до начала следующего календарного года сообщает Работодателю пожелания о датах использования накопленных дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом в следующем календарном году. С учетом пожеланий Работника Работодатель ежегодно составляет график использования дополнительных выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом не позднее чем за две недели до начала следующего календарного года.

7.19.3. Чтобы оформить дополнительные оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом, Работник должен предоставить Работодателю заявление по установленной форме не позднее чем за две недели до даты начала отдыха вне зависимости от того, берет ли Работник выходные дни согласно графику или использует выходные дни вне графика.

7.19.4. На основании заявления Работника и документов, которые подтверждают право Работника на использование дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом, Работодатель издает приказ о предоставлении дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за ребенком-инвалидом.

## **8. Поощрения за успехи в работе**

8.1. Работодатель вправе поощрять работников за добросовестное исполнение своих трудовых обязанностей, за продолжительную и безупречную работу в учреждении, а также иные успехи, достижения в работе.

8.2. В учреждении применяются следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;

- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- выдача премии.

8.3. Работодатель вправе применить одновременно несколько видов поощрений.

8.4. Решение о поощрении работника принимает директор и издает приказ о поощрении работника с указанием конкретного вида поощрения.

8.5. Сведения о поощрении работника вносятся в его трудовую книжку (в случае ее ведения) в установленном порядке.

## **9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

9.1. Работник несет ответственность:

- за ненадлежащее исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей – в пределах, определенных действующим трудовым законодательством РФ и заключенным трудовым договором;
- нарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, – в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством РФ и заключенным трудовым договором;
- причинение материального ущерба – в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством РФ и заключенным трудовым договором.

9.2. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применять следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

9.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы письменные объяснения. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

9.4. За каждый дисциплинарный проступок может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

9.5. Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания (не считая времени отсутствия работника). В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом под подпись составляется соответствующий акт.

9.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством), не считая времени болезни работника, пребывания его в



отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

9.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

9.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

9.9. Работник имеет право на досрочную аннуляцию приказа о взыскании за ответственное отношение к своим обязанностям.

## **10. Материальная ответственность работодателя перед работниками**

10.1. Материальная ответственность работодателя наступает в случае причинения ущерба работнику в результате виновного неправомерного действия или бездействия, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

10.2. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения работника возможности трудиться.

10.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба. При согласии работника ущерб может быть возмещен в натуре.

10.4. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право Работника на получение неначисленных сумм.

10.4.1. Сумма денежной компенсации рассчитывается за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно.

10.4.2. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и других выплат, причитающихся Работнику, размер денежной компенсации исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

10.5. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением работника и работодателя или судом.

10.6. При наличии спора о компенсации морального вреда, причиненного работнику вследствие нарушения его трудовых прав, требование о такой компенсации может быть заявлено в суд одновременно с требованием о восстановлении нарушенных трудовых прав либо в течение трех месяцев после вступления в законную силу решения суда, которым эти права были восстановлены полностью или частично.

## **11. Иные вопросы регулирования трудовых отношений**

11.1. Работник имеет право жаловаться на допущенные, по его мнению, нарушения трудового законодательства и настоящих Правил непосредственному руководителю и директору учреждения. Работник вправе представлять письменные предложения по улучшению организации труда и по другим вопросам, регулируемым настоящими Правилами.

11.2. В целях улучшения использования рабочего времени и упорядочения внутренних производственных контактов документы на подпись директору учреждения сдаются секретарю, который передает их директору дважды в день (как правило, в 10:00 и 16:00) и возвращает исполнителям (как правило, в 11:00 и 17:00).

11.3. Перед тем как покинуть рабочее место в конце рабочего дня, работник должен закрыть окна и двери своего кабинета и выключить свет.

11.4. Работникам запрещается:

- уносить с места работы имущество, предметы или материалы, принадлежащие учреждению, без получения на то соответствующего разрешения;
- курить в местах, где в соответствии с требованиями техники безопасности и производственной санитарии установлен запрет на курение;
- вести длительные личные телефонные разговоры (свыше 15 минут за рабочий день);
- использовать интернет в личных целях;
- приносить с собой или употреблять алкогольные напитки, приходить в учреждение или находиться в нем в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

11.5. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять вежливость, уважение, терпимость как в отношениях между собой, так и в отношениях с клиентами и посетителями.

11.6. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, работники и работодатель руководствуются положениями Трудового кодекса и иных нормативно-правовых актов РФ.

Приложение № 2  
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета МБУ ДО «СШ «Виктория»  
(протокол № 6 от 29.08.2024 г.)  
Дорофеева Елена Леонидовна

«29» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директор МБУ ДО  
«СШ «Виктория»  
Пчехачев Магамет Асланович



«29» августа 2024 г.

**Положение**  
**об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**  
**«Спортивная школа «Виктория» муниципального образования**  
**Усть-Лабинский район**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Виктория» муниципального образования Усть-Лабинский район (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 30 апреля 2021 г. № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 30 мая 2023 г. № 321 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 22 марта 2016 г. № 133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений физической культуры и спорта Краснодарского края», Постановлением главы администрации муниципального образования Усть-Лабинский район от 31 августа 2023 года № 1051 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, подведомственных отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Усть-Лабинский район», в целях совершенствования оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Виктория» муниципального образования Усть-Лабинский район, и усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда.

1.2. Настоящее Положение применяется при определении заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Виктория» муниципального образования Усть-Лабинский район (далее – учреждение).

1.3. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:  
 единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;  
 единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;  
 государственных гарантий по оплате труда;  
 базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;  
 перечня видов выплат стимулирующего характера;  
 перечня видов выплат компенсационного характера;  
 мнения профсоюзного комитета МБУ ДО «СШ «Виктория».

Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

## **2. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполненной работы (приложение 1 к Положению).

К базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников учреждения (приложение 1 к Положению). Применение минимального повышающего коэффициента к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовым ставкам заработной платы работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

Должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым должностям, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, в которые входят занимаемые ими должности в соответствии с Положением об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Усть-Лабинский район, утвержденным нормативным правовым актом администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

2.2. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

### **3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)**

3.1. При формировании оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет);

повышающий коэффициент к должностному окладу за качество выполняемых работ.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающим коэффициентам к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) устанавливаются на определенный период в течение соответствующего календарного года.

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

3.1.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику учреждения с учетом уровня сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размере в отношении конкретного работника принимается руководителем учреждения (для работников, замещающих должности, указанные в приложении 2 к Положению, в соответствии с указанным приложением; для работников, замещающих другие должности, – в пределах 3,0).

Изменение установленных работникам учреждения повышающих коэффициентов руководителем учреждения может осуществляться ежемесячно.

3.1.2. Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается работнику учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, физкультурно-спортивных организациях, органах исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органах местного самоуправления в области образования, физической культуры и спорта:

при стаже работы (выслуге лет) от 1 года до 3 лет – 0,05;

при стаже работы (выслуге лет) от 3 до 5 лет – 0,10;

при стаже работы (выслуге лет) от 5 до 10 лет – 0,15;

при стаже работы (выслуге лет) от 10 до 15 лет – 0,20;

при стаже работы (выслуге лет) от 15 до 20 лет – 0,25;

при стаже работы (выслуге лет) свыше 20 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент за стаж работы (выслугу лет) устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.1.3. Повышающий коэффициент к окладу за качество выполняемых работ устанавливается работнику учреждения, имеющему почетное звание, спортивное звание, разряд или ученую степень по основному профилю профессиональной деятельности, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности:

0,80 - при наличии государственной награды «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» или почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный», и осуществлении деятельности в отрасли «Физическая культура и спорт»;

0,40 - при наличии знаков «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или званий «Мастер спорта СССР международного класса», «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер СССР», «Гроссмейстер России»;

0,35 - при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия Высшей аттестационной комиссией Министерства образования и науки Российской Федерации (далее - ВАК) решения о выдаче диплома);

0,25 - при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия ВАК решения о выдаче диплома);

0,20 - при наличии высшей квалификационной категории, или звания «Мастер спорта России», или звания «Мастер спорта СССР»;

0,15 – при наличии первой квалификационной категории или спортивного разряда «Кандидат в мастера спорта»;

0,10 – при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за качество выполняемых работ устанавливается по одному основанию, имеющему большее значение, с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к должностным окладам как в процентах, так и в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителя учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Перечень видов выплат стимулирующего характера:

3.2.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

за высокие показатели результативности;

за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

3.2.2. Выплаты за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды муниципального образования Усть-Лабинский район в официальных краевых соревнованиях и первенстве Краснодарского края.

3.2.3. Другие виды выплат, установленные нормативно-правовыми актами администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного представительного органа работников.

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

3.3. Работникам учреждения могут быть установлены премии и поощрительные выплаты разового характера.

Работникам учреждения могут быть установлены премии:

по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год);

за качество выполняемых работ;

за выполнение особо важных и срочных работ (поручений).

Работникам учреждения могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

к нерабочим праздничным дням (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации), профессиональным праздникам и памятным дням;  
к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

Премирование и выплата поощрений разового характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности.

Размер премии и поощрительной выплаты разового характера может определяться как в процентах к должностному окладу работников учреждения, так и в абсолютном размере и максимальными размерами не ограничивается, за исключением подпункта 3.3.2 настоящего пункта.

3.3.1. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) может выплачиваться с целью поощрения работников учреждения за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

высокие спортивные результаты на краевых, всероссийских и международных соревнованиях;

успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

При увольнении работника учреждения по его инициативе до истечения календарного месяца премия по итогам работы за этот месяц не выплачивается.

3.3.2. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам учреждения единовременно в размере:

пяти базовых должностных окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, органами исполнительной власти Краснодарского края, присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края;

трех базовых должностных окладов при награждении Почетной грамотой федерального органа исполнительной власти в области образования, физической культуры и спорта, органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации в области образования, физической культуры и спорта.

3.3.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ (поручений) выплачивается работнику учреждения единовременно по итогам выполнения



особо важных и срочных работ (поручений) с целью поощрения работника за оперативность и качественный результат труда.

3.3.4. Поощрительные выплаты разового характера за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работнику учреждения единовременно.

При поощрении учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Поощрение за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работнику учреждения, которому установлена соответствующая выплата стимулирующего характера в соответствии с пунктом 3.2 настоящего Положения.

3.3.5. Премии и поощрительные выплаты разового характера, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

3.4. Работникам может быть выплачена материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

а) в случае смерти близкого родственника или работника (в случае смерти работника учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

б) в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

в) особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

г) утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

д) при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания.

Размер и количество материальной помощи работнику учреждения максимальным размером не ограничивается.

3.5. При формировании оплаты труда тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

Условия оплаты труда тренеров-преподавателей, в том числе порядок и условия осуществления им доплат стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с разделом 6 Положения.

#### **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

При этом работодатели принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

4.2. Перечень видов выплат компенсационного характера.

4.2.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

4.2.2. Выплаты специалистам за работу в сельской местности.

4.2.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- при выполнении работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные или нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня, смены на части;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в размере – 4 %. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4.2.4. Специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается выплата в размере 25 процентов к окладу (должностному окладу), ставкам заработной платы.

Работникам учреждения, непосредственно работающим с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается выплата в размере 20 процентов к должностному окладу.

Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников, но не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается отделом по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится учреждение, в соответствии с порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным правовым актом администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, и не может превышать пяти размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, его заместителей в процентах к должностным окладам.

5.4. Отдел по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения, утвержденных нормативно-правовым актом От-

дела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Усть-Лабинский район.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников этого учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен по решению Отдела по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Усть-Лабинский район, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя и его заместителей.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

5.5. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

## **6. Условия оплаты труда тренеров-преподавателей**

6.1. Оклады (должностные оклады) тренеров-преподавателей устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников (приложение 1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний тренеров-преподавателей.

Тренерам-преподавателям устанавливаются следующие доплаты стимулирующего характера:

норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

В случае отсутствия у тренера-преподавателя сформированных групп этапов спортивной подготовки, в связи с проведением набора, тренеру-преподавателю устанавливается норматив оплаты труда в размере 100% на период проведения приема или дополнительного приема в учреждение.

Продолжительность недельного режима рабочего времени тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося, устанавливается в зависимости от недельного объема учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с этапом и годом спортивной подготовки. Объем учебно-тренировочной нагрузки (в неделю, год) для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

6.2. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя определяется по формуле:

$$\text{НОТ} = \text{НОТЭП} + \text{НОТР}, \text{ где:}$$

НОТ – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %;

НОТЭП – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению), %;

НОТР – норматив оплаты труда за подготовку спортсменов (обучающихся), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (определяется в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению), %;

6.2.1. Норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (НОТЭП), определяется по формуле:

$$\text{НОТЭП} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots k_n \times n_n), \text{ где:}$$

НОТЭП – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %;

$k_1, k_2, \dots, k_n$  – количество обучающихся, зачисленных по каждому этапу спортивной подготовки, человек;

$n_1, n_2, \dots, n_n$  – норматив оплаты труда за подготовку обучающихся на этапе спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта, %.

6.2.2. Норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (НОТР), определяется по формуле:

$$\text{НОТР} = (k_1 \times n_1 + k_2 \times n_2 + \dots k_n \times n_n), \text{ где:}$$

НОТР – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %;

$k_1, k_2, \dots, k_n$  – количество спортсменов (обучающихся), показавших спортивный результат, человек;

$n_1, n_2, \dots, n_n$  – норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, %.

6.3. Заработная плата тренеров-преподавателей определяется по формуле:  

$$\text{ЗПЛ} = \text{ДО} + (\text{ДО} \times \text{НОТ}), \text{ где:}$$

ЗПЛ – заработная плата тренера-преподавателя;

ДО – должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

НОТ – норматив оплаты труда тренера-преподавателя, %.

6.4. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

6.5. Для проведения учебно-тренировочных занятий и участия в официальных спортивных соревнованиях кроме основного тренера-преподавателя допускается привлечение тренера-преподавателя по видам спортивной подготовки с учетом специфики вида спорта, а также иных специалистов при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися).

Этапы спортивной подготовки, на которых допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя, а также иных специалистов, определяются в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки.

Распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, иных специалистов, совместно участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Норматив оплаты труда привлеченного тренера-преподавателя, иного специалиста, составляет 50 % от норматива оплаты труда основного тренера-преподавателя при условии их одновременной работы со спортсменами (обучающимися) за:

подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленного в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (приложение 3 к Положению);

подготовку спортсмена (обучающегося), установленного в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата (приложение 4 к Положению).

6.6. Норматив оплаты труда тренеров-преподавателей пересматривается на первое число каждого месяца при появлении обстоятельств, влияющих на его изменение (изменение результата, показанного спортсменами (обучающимися), увеличение (уменьшение) числа спортсменов (обучающихся) и другое).

6.7. Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов (обучающихся), находящихся на этапах спортивной подготовки, в зависимости от показанного результата устанавливается по наивысшему нормативу, который действует с первого числа месяца, следующего за месяцем, в котором спортсменом (обучающимся) был показан наивысший результат, на

основании протоколов спортивных соревнований, выписок из протоколов спортивных соревнований или их копий, и сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя спортсменов (обучающийся) улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда спортсменов (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к Положению, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом спортивной подготовки спортсмена (обучающегося).

В случае отчисления или перевода спортсмена (обучающегося) к другому тренеру-преподавателю или в другое учреждение за тренером-преподавателем, подготовившим спортсмена (обучающегося), в отчисляемом учреждении сохраняется норматив оплаты труда за подготовку спортсмена (обучающегося) в течение срока действия показанного результата до проведения следующих официальных международных соревнований данного уровня. По всем остальным соревнованиям – в течение одного года.

Перевод спортсмена (обучающегося) от одного тренера-преподавателя к другому тренеру-преподавателю в течение учебно-тренировочного года в рамках одного учреждения допускается по причине увольнения тренера-преподавателя, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), и (или) по личному заявлению совершеннолетнего спортсмена (обучающегося), родителей (законных представителей) несовершеннолетнего спортсмена (обучающегося).

Тренеру-преподавателю, за которым закреплен спортсмен (обучающийся), утверждается норматив оплаты труда за результат спортсмена (обучающегося) с момента первого достижения им на спортивных соревнованиях результата при условии непосредственной педагогической работы со спортсменом (обучающимся) в организации, реализующей дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, не менее 6 месяцев на момент показания результата. Утвержденный норматив оплаты труда за результат сохраняется до проведения следующих официальных международных спортивных соревнований данного уровня. По всем остальным спортивным соревнованиям – в течение одного года.

Закрепление спортсмена (обучающегося) за тренером-преподавателем определяется локальным актом учреждения.

Если в случае истечения срока действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя в период действия режима функционирования «Повышенная готовность» для органов управления и сил территориальной подсистемы единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций Краснодарского края, введенного на территории Краснодарского края соответствующим постановлением Губернатора

Краснодарского края, спортсмен (обучающийся), находящийся на этапах спортивной подготовки, не показал результат, определенный в соответствии с приложением 4 к Положению, в связи с отменой или переносом официальных спортивных соревнований, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя сохраняется до выступления спортсмена (обучающегося) на следующих официальных спортивных соревнованиях соответствующего уровня.

6.8. Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, разработанной и утвержденной учреждением, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

Объем учебно-тренировочного процесса для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, разработанной и утвержденной учреждением, реализующим дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, с учетом примерных дополнительных образовательных программ спортивной подготовки.

Выплаты стимулирующего и компенсационного характера производятся в соответствии с настоящим Положением.

## **7. Оплата труда других работников учреждения**

7.1. Оклады (должностные оклады) других работников учреждения устанавливаются на основе базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам должностей работников в области физической культуры и спорта (приложение № 1 к Положению) и минимального повышающего коэффициента, учитывающего квалификацию и уровень знаний работников.

Заработная плата работников учреждения определяется по формуле:

$Зпл = До + (До \times Ппк)$ , где:

Зпл - заработная плата работников;

До - базовый должностной оклад с учетом применения минимального повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе;

Ппк - персональный повышающий коэффициент (определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению).

7.2. За результативное участие в подготовке спортсменов к официальным межрегиональным, всероссийским и международным соревнованиям работникам к должностному окладу, ставке заработной платы может устанавливаться выплата стимулирующего характера (приложение № 4 к Положению).

Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке спортсмена устанавливается по наивысшему результату на основании протоколов или выписки из протоколов соревнований.



Стимулирующая выплата направлена на стимулирование работников учреждения к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Стимулирующая выплата устанавливается за результат, показанный спортсменами в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, проходящих:

в первом полугодии календарного года (с 1 января по 30 июня текущего года) - назначается с 1 июля текущего года и действует до 31 декабря текущего года;

во втором полугодии календарного года (с 1 июля по 31 декабря текущего года) - назначается с 1 января следующего календарного года и действует до 30 июня следующего календарного года.

7.3. Стимулирующая выплата за результативное участие в подготовке членов спортивной сборной команды в официальных межрегиональных, всероссийских и международных соревнованиях, устанавливается работникам учреждения, непосредственно участвующим в процессе подготовки спортсменов, включенных в состав спортивной сборной команды.

7.4. Остальные выплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, а также выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего Положения.

Директор муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа «Виктория»  
муниципального образования  
Усть-Лабинский район



М.А. Пчехачев

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная  
школа «Виктория» муниципального обра-  
зования Усть-Лабинский район

**Базовые оклады  
и минимальные повышающие коэффициенты  
к должностным окладам по профессиональным  
квалификационным группам руководителя, специалистов  
и служащих учреждения**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта первого уровня		
Базовый оклад – 7140 рублей		
1 квалификационный уровень	дежурный по спортивному залу	0,00
2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников в области физической культуры и спорта второго уровня		
Базовый оклад – 8003 рублей		
1 квалификационный уровень	инструктор по адаптивной физической культуре, инструктор по спорту	0,00
2 квалификационный уровень	инструктор-методист по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	0,04
3 квалификационный уровень	старшие: инструктор-методист по адаптивной физической культуре; тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре	0,15
3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
Базовый оклад – 8472 рубля		
2 квалификационный уровень	тренер-преподаватель, инструктор-методист	0,08
3 квалификационный уровень	старший тренер-преподаватель, старший инструктор-методист	0,09

Директор МБУ ДО «СШ «Виктория»  
МО Усть-Лабинский район



М.А. Пчехачеков

**Приложение 2**  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования «Спортив-  
ная школа «Виктория» муниципального  
образования Усть-Лабинский район

**Персональные повышающие коэффициенты к должностным окладам  
руководителя, специалистов и служащих учреждения**

№ п/п	Наименование должностей	Размер персо- нального по- вышающего коэффициента
1	2	3
1.	Старший тренер-преподаватель по адаптивной физической куль- туре, старший тренер-преподаватель, старший инструктор- методист	1,0 – 7,0
2.	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель, инструктор-методист	1,0 - 7,0
3.	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	1,0 - 5,5
4.	Инструктор по адаптивной физической культуре	1,0 - 5,5
5.	Инструктор по спорту	1,0 - 5,5

**Примечание:**

Повышающие коэффициенты работникам устанавливаются с учетом раз-  
работанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности тру-  
да работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников  
учреждения с конкретными показателями качества и количества оказываемых  
услуг (выполняемых работ), если иное не установлено нормативными право-  
выми актами Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального  
образования Усть-Лабинский район.

Директор муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа «Виктория»  
муниципального образования  
Усть-Лабинский район



М.А. Пчехачев

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Виктория» муниципального образования Усть-Лабинский район

**Норматив  
оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку  
обучающихся на этапах спортивной подготовки,  
установленный в зависимости от численного состава  
обучающихся на этапах спортивной подготовки  
по группам видов спорта**

Вид дополнительной общеобразовательной программы в области физической культуры и спорта	Этап спортивной подготовки	Сроки реализации этапов спортивной подготовки (в годах)	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку обучающихся на этапах спортивной подготовки, установленный в зависимости от численного состава обучающихся на этапах спортивной подготовки по группам видов спорта (в % от должностного оклада)		
			группы видов спорта		
			I	II	III
1	2	3	4	5	6
Дополнительные общеобразовательные программы	Спортивно-оздоровительный	весь период	6	6	6
Дополнительные образовательные программы спортивной подготовки	Начальной подготовки	до года	10	9	8
		свыше года	13	12	11
	Учебно-тренировочный (этап спортивной специализации)	до 3-х лет	15	14	13
		свыше 3-х лет	20	18	16
	Этап совершенствования спортивного мастерства	до года	30	27	24
		свыше года	40	34	30



	Этап высшего спортивного ма- стерства	без ограни- чений	50	40	35
--	---	----------------------	----	----	----

Примечание:

1. Виды спорта распределяются по группам в следующем порядке:

1) к первой группе относятся виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, кроме командных игровых видов спорта;

2) ко второй группе относятся командные игровые виды спорта, включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, а также виды спорта, не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр, но получившие признание Международного олимпийского комитета, Международного паралимпийского комитета, Международного сурдлимпийского комитета и включенные во Всероссийский реестр видов спорта;

3) к третьей группе относятся все другие виды спорта (спортивные дисциплины), включенные во Всероссийский реестр, но не включенные в программу летних и зимних Олимпийских игр, летних и зимних Паралимпийских игр, летних и зимних Сурдлимпийских игр.

Директор муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа «Виктория»  
муниципального образования  
Усть-Лабинский район



М.А. Пчехачев

**Приложение 4**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного учреждения**  
**дополнительного образования «Спортивная**  
**школа «Виктория» муниципального образо-**  
**вания Усть-Лабинский район**

**Норматив**  
**оплаты труда за подготовку спортсмена**  
**(обучающегося), установленный в зависимости**  
**от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного**  
**результата, стимулирующая выплата за результативное участие**  
**в подготовке членов спортивной сборной команды в официальных межре-**  
**гиональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях**

№ п/п	Наименование спортивного соревнования	Занятое место или участие без учета занятого места	Размер норматива оплаты труда за подготовку спортсмена (обу- чающегося), установленный в зависимости от показанного спортсменом (обучающимся) спортивного результата, стиму- лирующая выплата за результа- тивное участие в подготовке членов спортивной сборной команды в официальных меж- региональных, всероссийских и международных спортивных соревнованиях (в % от должностного оклада)
В личных или индивидуальных олимпийских дисциплинах по олимпийским ви- дам спорта, а также в неолимпийских дисциплинах Олимпийского вида спорта, в котором разыгрывается более 30 комплектов медалей на Олимпийских играх			
<b>1. Официальные международные спортивные соревнования</b>			
1.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурд- лимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	450
		4	400
		5 - 6	350
		участие	300
1.2	Чемпионат Европы, Кубок ми- ра (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2 - 3	350
		4	300
		5 - 6	275
		участие	250
1.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2 - 3	300
		4	250

1.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2 - 3	300
		4	250
		5 - 6	225
1.5	Этапы Кубка мира	1	200
		2 - 3	175
1.6	Первенство мира	1	300
		2 - 3	250
		4	225
		5 - 6	200
1.7	Первенство Европы	1	250
		2 - 3	225
		4	200
		5 - 6	175
2. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
2.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	350
		2 - 3	300
		4	250
		5 - 6	225
2.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	350
		2 - 3	300
		4-5	170
2.3	Первенство России (среди молодежи)	1	225
		2 - 3	200
		4 - 6	150
2.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2 - 3	175
		4-6	100
2.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	225
		2 - 3	200
		4 - 6	150
2.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2 - 3	175
		4 - 6	150
2.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	50
		2 - 3	50

2.8	Чемпионат ЮФО	1	55
		2-3	55
2.9	Первенство ЮФО	1	45
		2-3	45

2.10	Чемпионат Краснодарского края	1	45
2.11	Первенство Краснодарского края	1	
	молодежь, юниоры		40
	старшие юноши, девушки		35
	юноши, девушки,		30
	мальчики, девочки		25
В парных, групповых, командных Олимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах видов спорта			
3. Официальные международные спортивные соревнования			
3.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	450
		4	400
		5 - 6	350
		участие	300
3.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	400
		2 - 3	350
		4	300
		5 - 6	275
		участие	250
3.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	350
		2 - 3	300
		4	250
3.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	350
		2 - 3	300
		4	250
		5 - 6	225
		участие	200
3.5	Этапы Кубка мира	1	200
		2 - 3	175
3.6	Первенство мира	1	300
		2 - 3	250
		4	225
		5 - 6	200
3.7	Первенство Европы	1	250
		2 - 3	225
		4	200
		5 - 6	175

4. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
4.1	Чемпионат России,	1	175
	Всероссийская спартакиада среди силь-	2 - 3	150



	нейших спортсменов	4	125
		5 - 6	110
4.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	175
		2 - 3	150
		4-5	115
4.3	Первенство России (среди молодежи)	1	150
		2 - 3	125
		4 - 6	110
4.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	126
		2 - 3	75
		4-6	55
4.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	150
		2 - 3	125
		4 - 6	110
4.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	125
		2 - 3	75
		4 - 6	55
4.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2 - 3	40
4.8	Чемпионат ЮФО	1	45
		2 - 3	45
4.9	Первенство ЮФО	1	40
		2 - 3	40
4.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35
4.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	30
			25
			20
			15
5. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
5.1	Летние и зимние Олимпийские игры, Паралимпийские игры, Сурдлимпийские игры, Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	400
		4 - 6	400
5.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2 - 3	400
5.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2 - 3	300
5.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский	1	300
		2 - 3	300
		4 - 6	200

	Олимпийский фестиваль		
5.5	Первенство мира	1	100
		2 - 3	100
		4 - 6	50
5.6	Первенство Европы	1	80
		2 - 3	80
		4 - 6	60
5.7	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди силь- нейших спортсменов	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25

5.8	Первенство России (среди молодежи), Финал Спартакиады молодежи России	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25
5.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	30
		2 - 3	30
		4 - 6	20
5.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первен- ство ЮФО	1	20
		2	20
5.11	Участие в составе сборной команды Рос- сии в официальных Международных со- ревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	-	50
		-	30
		-	20
5.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
5.13	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	7
			6
			5
			4

В личных или индивидуальных неолимпийских видах спорта,  
спортивных дисциплинах

## 6. Официальные международные спортивные соревнования

6.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	400
		2 - 3	350
		4	300

		5 - 6	275
6.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	350
		2 - 3	300
		4	275
		5 - 6	250
6.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	300
		2 - 3	275
6.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	300
		2 - 3	275
		4	200
		5 - 6	175

6.5	Первенство мира	1	250
		2 - 3	225
6.6	Первенство Европы	1	225
		2 - 3	200
7. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
7.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди силь- нейших спортсменов	1	300
		2 - 3	275
		4	200
		5 - 6	175
7.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	300
		2	250
		3	175
7.3	Первенство России (среди молодежи)	1	200
		2 - 3	175
		4 - 6	100
7.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	200
		2 - 3	150
7.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	200
		2 - 3	175
		4 - 6	100
7.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	200
		2 - 3	150
		4 - 6	100
7.7	Спартакиада молодежи России и Спарта- киада учащихся России (ЮФО)	1	45
		2 - 3	40
7.8	Чемпионат ЮФО	1	50
		2 - 3	50
7.9	Первенство ЮФО	1	40
		2 - 3	40
7.10	Чемпионат Краснодарского края	1	35

7.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры, старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	30
			25
			20
			15
В парных, групповых, командных неолимпийских видах спорта, спортивных дисциплинах			
8. Официальные международные спортивные соревнования			
8.1	Чемпионат мира, Всемирные игры	1	200
		2 - 3	175

		4	150
		5 - 6	135
8.2	Чемпионат Европы, Кубок мира (сумма этапов или финал), Европейские игры	1	175
		2 - 3	150
		4	125
		5 - 6	110
8.3	Кубок Европы (сумма этапов или финал)	1	150
		2 - 3	130
8.4	Всемирная универсиада, Юношеские Олимпийские игры, Европейский юношеский Олимпийский фестиваль	1	150
		2 - 3	130
		4	100
		5 - 6	85
8.5	Первенство мира	1	125
		2 - 3	110
8.6	Первенство Европы	1	110
		2 - 3	100
9. Официальные всероссийские и региональные спортивные соревнования			
9.1	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	150
		2 - 3	130
		4	100
		5 - 6	85
9.2	Кубок России (сумма этапов или финал)	1	150
		2	125
		3	85
9.3	Первенство России (среди молодежи)	1	100
		2 - 3	85
		4 - 6	55
9.4	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки)	1	100
		2 - 3	75
9.5	Финал Спартакиады молодежи России	1	100

		2 - 3	85
		4 - 6	55
9.6	Финал Спартакиады учащихся России, финал всероссийских соревнований среди спортивных школ	1	100
		2 - 3	75
		4 - 6	55
9.7	Спартакиада молодежи России и Спартакиада учащихся России (ЮФО)	1	40
		2 - 3	35
9.8	Чемпионат ЮФО	1	40
		2 - 3	40
9.9	Первенство ЮФО	1	35
		2 - 3	35
9.10	Чемпионат Краснодарского края	1	30
9.11	Первенство Краснодарского края молодежь, юниоры старшие юноши, девушки юноши, девушки мальчики, девочки	1	25
			20
			15
			15
10. Официальные спортивные соревнования в командных игровых видах спорта			
10.1	Чемпионат мира	1	500
		2 - 3	400
		4 - 6	400
10.2	Чемпионат Европы, Европейские игры	1	500
		2 - 3	400
10.3	Официальные международные соревнования с участием сборной команды России (основной состав)	1	300
		2 - 3	300
10.4	Всемирная универсиада, Всемирные игры	1	300
		2 - 3	300
		4 - 6	200
10.5	Первенство мира	1	100
		2 - 3	100
		4 - 6	50
10.6	Первенство Европы	1	80
		2 - 3	80
		4 - 6	60
10.7	Чемпионат России, Всероссийская спартакиада среди сильнейших спортсменов	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25
10.8	Первенство России (среди молодежи),	1	35

	Финал Спартакиады молодежи России	2 - 3	35
		4-6	25
10.9	Первенство России (юниоры и юниорки, юноши и девушки), финал Спартакиады учащихся России, финал Спартакиады спортивных школ	1	35
		2 - 3	35
		4 - 6	25
10.10	Прочие межрегиональные спортивные соревнования: чемпионат ЮФО, первенство ЮФО	1	20
		2	20
10.11	Участие в составе сборной команды России в официальных международных соревнованиях: основной состав сборной молодежный состав сборной юношеский состав сборной	-	50
		-	30
		-	20
10.12	Чемпионат Краснодарского края	1	10
10.13	Первенство Краснодарского края: молодежь, юниоры старшие юноши, девушки, юноши, девушки, мальчики, девочки	1	7
			6
			5
			4

Директор муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа «Виктория»  
муниципального образования  
Усть-Лабинский район



М.А. Пчехачев

Приложение № 3  
к коллективному договору

Мнение профсоюзного комитета  
работников в письменной форме  
(от 29.08.2024 № 6) рассмотрено  
Председатель профсоюзного комитета  
Е.Л.Дорофеева  
«29» августа 2024 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Директором МБУ ДО  
«СШ «Виктория»  
М.А.Пчеха  
«29» августа 2024 г.

Соглашение по охране труда на 2024 год

муниципального бюджетного учреждения дополнительного обра-  
зования «Спортивная школа «Виктория» муниципального образования  
Усть-Лабинский район

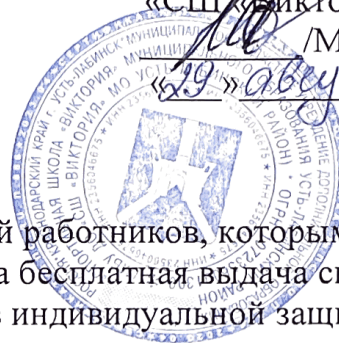
№ п/п	Наименование мероприятий (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (тыс.руб.)	Срок выполнения	Ответственные за выполнение	Количество работников, которым:			
							улучшаются условия труда		облегчаются условия труда	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Услуги по оценки условий труда в соответ- ствии тре- бованиям	Рабо- чее место	10	11000	2024г.	Барова Л.А..	10	-	-	-

(Разрабатывается в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» и Рекомендациями по планированию мероприятий по охране труда, утвержденными постановлением Министерства труда РФ от 27.02.1995 №11).

Приложение № 4  
к коллективному договору

Мнение профсоюзного комитета  
работников в письменной форме  
(от 19.08.2014 № 6) рассмотрено  
Председатель профсоюзного комитета  
Е.Л.Дорофеева  
«19» августа 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Директором МБУ ДО  
«СПШ «Виктория»  
М.А.Пчехацков  
«19» августа 2014 г.



Перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Виктория» муниципального образования Усть-Лабинский район**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	2	3	4	5
1	Уборщик служебных и производственных учреждений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	п.171 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.171 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	п.171 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
2	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	п.23 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997н
		Фартук из полимерных матери-	2 шт	п.23 Приложение к приказу



		алов с нагрудником		Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997Н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	п.23 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997Н
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	п.23 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997Н
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.135 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 №997Н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	До износа	
		Очки защитные	До износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа	

Приложение № 5  
к коллективному договору

Мнение профсоюзного комитета  
работников в письменной форме  
(от 19.08.2014 № 6) рассмотрено  
Председатель профсоюзного комитета  
Е.Л.Дорофеева/  
«19» августа 2014 г.

УТВЕРЖДЕНО:

Директором МБУДО

«СПШ «Виктория»

/М.А.Пчехаचेков/

«19» августа 2014 г.



Перечень профессий работников, получающих бесплатно смывающие  
и обезвреживающие средства

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образо-  
вания «Спортивная школа «Виктория» муниципального образования  
Усть-Лабинский район**

№ п/п	Профессия, должность	Вид смывающе- го и (или) обезвреживаю- щего средства	Наименование работ и произ- водственных факторов	Норма выдачи на 1 ра- ботника в месяц	Основание выдачи
1	2	3	4	5	6
1	Уборщик слу- жебных и произ- водственных учреждений	Мыло или жид- кие моющие средства в том числе для мытья рук	Работы, связан- ные с легкосмы- ваемыми за- грязнениями	200 г (мыло туа- летное) или 250 мл (жидкие мо- ющие средства в дозировующих устройствах)	Приказ Министерства здра- воохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопас- ности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами"
2	Дворник	Мыло или жид- кие моющие средства в том числе для мытья рук	Работы, связан- ные с легкосмы- ваемыми за- грязнениями	200 г (мыло туа- летное) или 250 мл (жидкие мо- ющие средства в дозировующих устройствах)	Приказ Министерства здра- воохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. N 1122н "Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопас- ности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

Приложение № 6  
к коллективному договору

Мнение профсоюзного комитета  
работников в письменной форме  
(от 19.08.2014 № 6) рассмотрено  
Председатель профсоюзного комитета  
Е.Л.Дорофеева  
«19» августа 2014г.

УТВЕРЖДЕНО:  
Директором МБУДО  
«СШ «Виктория»  
/М.А.Пчехаचेков/  
«19» августа 2014г.



РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА \_\_\_\_\_ 202\_

Ф.И.О сотрудника, таб. №

Организация:

Подразделение: Основное

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
Материальная помощь						НДФЛ		
Оклад						Т_Аванс на сберкарту		
Разовая премия						Т_Профвзносы		
Сложность и напр.						Т_Зарплата на сберкарту		
Денежное поощрение						Выплачено:		
Больничный лист за счет работодателя								
Трудовой отпуск								
Трудовой отпуск из резерва отпусков								

Долг предприятия на начало

0,00 Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

Вычетов на детей: 0,00