

Директор  
МБУ СШОР № 9 МОГК



А.А. Хачатуров  
«13» мая 2021 г.

Председатель представительного  
органа работников  
МБУ СШОР № 9 МОГК

Т.Г. Шатохина  
«13» мая 2021 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения  
«Спортивная школа олимпийского резерва № 9»  
муниципального образования город Краснодар

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения города Краснодара»  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения  
Дата 18.05.21 № 286-К  
м. с.м.з. Горевал И.И.  
подтверждение должности, подпись, Ф.И.О.

## **I. Общие положения**

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

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБУ СШОР № 9 МОГК в лице **А.А.Хачатурова**, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице **Шатохиной Т.Г.**, избранной (ного) общим собранием и уполномоченной (ного) им на представительство для проведения коллективных переговоров, заключение и изменение коллективного договора, осуществление контроля за его выполнение, а также для реализации права на участие в управлении организацией (далее – представительный орган работников). Председатель представительного органа работников Шатохина Т.Г.

1.2. Целью настоящего 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 норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения представителя работников по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников;

1.3.2. представительный орган работников защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. 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.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников.

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.7. В штатном расписании Учреждения предусмотрены следующие должности в отношении работников, трудовая функция которых состоит в проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществлении руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов:

- старший тренер; - тренер; - спортсмен; - администратор тренировочного процесса.

1.7.1. В Учреждении устанавливается особый статус тренера (старшего тренера), под статусом тренера (старшего тренера), понимается совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые устанавливаются в соответствии с ТК РФ (гл. 54.1), Федеральным законом от 04.12.2007 г. №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в РФ», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, и иными нормативными правовыми актами.

1.8. Настоящий коллективный договор составлен и заключён Сторонами на добровольной и равноправной основе с соблюдением норм Трудового законодательства и на основе предложений коллектива работников.

В коллективный договор по взаимному согласию Сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке, и являются неотъемлемой его частью.

1.9. Работодатель обязуется в течение семи дней со дня подписания Коллективного договора Сторонами ознакомить работников Учреждения с его текстом и направить Коллективный договор на уведомительную регистрацию.

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

1.11. Общее собрание трудового коллектива обязуется воздержаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о расходовании экономии фонда оплаты труда работников;
- график отпусков;
- соглашение по охране труда;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.13. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу **13 мая 2021 г.**

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

2.1. Трудовые отношения между работниками Учреждения и работодателем возникают на основе эффективного контракта, утвержденного распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. №2190-р. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты и труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работы), подчинении работника Правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров работодателя в соответствии с действующим законодательством.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, отраслевым соглашением и настоящим коллективным договором.

2.4. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

2.5. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок, а также, в отдельных случаях на определённый срок (срочный договор) в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

2.6. Срочные трудовые договоры заключаются в соответствии со ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения или интересов работников, а также в случаях, предусмотренных законодательством. При заключении срочного договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

2.7. Согласно ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

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

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

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

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

2.8. Согласно ст. 68 ТК РФ трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.9. В трудовом договоре согласно ст. 57 ТК РФ оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

В случае изменения условий трудового договора заключается дополнительное соглашение. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.10. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 74, 180 ТК РФ). Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.12. Обязательными условиями приема на работу работника в возрасте до 18 лет являются:

- прохождение обязательного предварительного медицинского осмотра (обследования);

- получение согласия одного из родителей (законного представителя).

С работником в возрасте до 18 лет запрещается заключать договор о полной материальной ответственности; устанавливать испытательный срок.

2.13. Особенности приема на работу инвалида являются:

-наличие справки подтверждающей факт установления инвалидности;

-предъявление «Индивидуальной программы реабилитации инвалида» по форме, утвержденной Приказом Минздравсоцразвития России от 04.08.2008 г. №379н «Об утверждении форм индивидуальной программы реабилитации инвалида, индивидуальной программы реабилитации ребенка-инвалида, выдаваемых федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы, порядка их разработки и реализации», в которой должно быть ясно изложено, какие требования к содержанию и условиям труда обязан соблюсти работодатель, принимающий на работу инвалида.

2.14. Особенности заключения трудовых договоров с тренерами предусмотрены ст. 348<sup>2</sup> ТК РФ.

2.15. Особенности расторжения трудового договора с тренерами предусмотрены ст. 348<sup>12</sup> ТК РФ.

2.16. Перевод работника на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях, предусмотренных ч. 2, 3 ст. 72<sup>2</sup> ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с согласия работника, а оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.17. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются главой 44 ТК РФ.

2.18. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ). Поручаемая работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) (ст. 60<sup>2</sup> ТК РФ).

2.19. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

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

2.21. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) работодателя в соответствии со ст. 84<sup>1</sup> ТК РФ.

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности ст. 66.1 ТК РФ об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи настоящего Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному пп. "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

### **III. Обеспечение занятости работников. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. В области обеспечения занятости работников Стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности штата, рассматриваются предварительно с участием председателя общего собрания трудового коллектива в соответствии со ст. 82 ТК РФ.

В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению – работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий предоставляет органу службы занятости и представителю трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

3.1. Работодатель обязуется:

3.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объёма работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству.

3.3. Не менее чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

3.4. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с председателем общего собрания трудового коллектива внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях:

- ограничить (не использовать) прием иностранной рабочей силы;
- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия.

3.5. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, учитывать преимущественное право на оставление на работе, предусмотренное ст. 179 ТК РФ.

3.6. При сокращении численности или штата работников по п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ:

- соблюдать гарантии и компенсации работникам в соответствии с главой 27 ТК РФ;  
- в соответствии со ст. 261 ТК РФ не допускать увольнение беременных женщин; женщин, имеющих ребенка в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцать лет или малолетнего ребенка – ребенка в возрасте до четырнадцать лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в Учреждение при последующем возникновении вакансии.

3.7. В соответствии со ст. 187 ТК РФ при направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (далее независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

3.8. Тренерам и специалистам, осуществляющим спортивную подготовку, предоставляется право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности за счет средств работодателя не реже чем один раз в два года.

3.9. Работникам Учреждения, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю учреждения, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.10. Права и обязанности работодателя по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников, по направлению работников на прохождение независимой оценки квалификации определены ст. 196 ТК РФ.

3.11. Право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации определено ст. 197 ТК РФ.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Режим рабочего времени работников определяется ПВТР учреждения, расписанием тренировочных занятий, годовым календарным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.



4.2. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю:

- для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, вспомогательного персонала Учреждения устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями и перерывом для отдыха и питания.

- для тренеров, спортсменов, иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку в Учреждении, устанавливается шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным. День недели, являющийся выходным днем, отражается в расписании тренировочных занятий.

Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров, иных лиц в Учреждении, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендации и указаний Министерства спорта Российской Федерации.

Тренерам устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

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

При этом учитывается, что в рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Порядок и правила определения тренерской нагрузки работников, основания ее изменения, а также непосредственно связанные с определением и изменением тренерской нагрузки особенности исчисления заработной платы работников оговариваются в локально-нормативном акте. Тренерская нагрузка утверждается приказом директора Учреждения.

4.3. Для инвалидов I и II группы устанавливается неполный рабочий день (количество рабочих часов в неделю не должно превышать 35 часов) при сохранении полного оклада.

Для работников в возрасте:

-до 16 лет устанавливается рабочая неделя, не превышающая 24 часов;

-от 16 до 18 лет — не более 35 часов в неделю.

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

4.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ).

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. (ч. 2 ст. 95 ТК РФ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем ч. 1 ст. 112 ТК РФ. Правительство РФ переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году. В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни федеральным законом или нормативным правовым актом Правительства РФ. При этом нормативный правовой акт Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в очередном календарном году подлежит официальному опубликованию не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года. Принятие нормативных правовых актов Правительства РФ о переносе выходных дней на другие дни в течение календарного года допускается при условии официального опубликования указанных актов не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

4.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

Согласно ч. 3 ст. 99 ТК РФ, привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

-для предотвращения катастрофы, аварии либо устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

-для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

-для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения, или его части.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения председателя общего собрания трудового коллектива.

Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса об их привлечении к сверхурочной работе.

4.9. В порядке совмещения должностей (увеличения объема работ) работодатель может поручить работнику (с его письменного согласия) выполнение работы в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату.

4.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте 18 лет, беременных женщин, а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ч. 7 ст. 113, ст. 259, ст. 264 ТК РФ).

В соответствии со ст. 348<sup>8</sup> ТК РФ направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, в выходные и нерабочие праздничные дни спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет только в случае, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям.

4.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков доводится до сведения всех работников под роспись.

Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день устанавливается для инвалидов I и II группы;

Ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день устанавливается для работников в возрасте до 18 лет (предоставляется в удобное для работника время).

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

4.12. Особенности предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков тренерам, (спортсмену) и их продолжительность определяется в соответствии со ст. 348<sup>10</sup> ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка и составляет в Учреждении для лиц, осуществляющих спортивную подготовку не менее 8 календарных дней.

4.13. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

4.14. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.15. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть

заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.16. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлено право на отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам согласно ст. 128 ТК РФ в следующих случаях:

- лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ) до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – до 2 календарных дней;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста (начальная школа) в школу – до 7 календарных дней;
- «последний звонок» в 9, 11 классе детей работника – 1 календарный день;
- в связи с переездом работника на новое место жительства – до 3 календарных дней;
- для празднования юбилея – (50, 55, 60 лет и т. д.) – до 2 календарных дня;
- в связи с уходом за больным (по предъявлению справки) – до 7 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, настоящим коллективным договором либо иным федеральными законами.

## **V. Оплата и нормирование труда**

5. В области оплаты труда Стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда на основе Постановления Администрации муниципального образования города Краснодар от 27.03.2018 г. № 1175 (с учетом изменений и дополнений), Положения об оплате труда работников Учреждения.

Система оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 135 ТК РФ).

5.2. Заработная плата, должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с главой 21 ТК РФ.

5.3. Заработная плата включает в себя: должностные оклады, ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, и установленные в соответствии с постановлением администрации муниципального образования города Краснодар, локальными актами Учреждения.

5.4. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры должностных окладов, размеры доплат определяются Положением об оплате труда работников Учреждения, который разрабатывается с учетом мнения представительного органа и доводится до сведения трудового коллектива. В рамках

Положения об оплате труда предусмотрен порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема предоставления из местного бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

5.5. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, ставкам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями) (ч. 3 ст. 133 ТК РФ).

5.7. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам Учреждения в состав заработной платы не включает доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, предусмотренная трудовым договором.

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

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

5.9. Введение в Учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

5.10. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

5.11. Размер заработной платы пересматривается:

- при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа об аттестации лиц, осуществляющих спортивную подготовку;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

## **VI. Работодатель обязуется:**

6.1. Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях, незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ и в случае задержки выплаты работникам заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

6.2. Обеспечить нормальные условия для выполнения работниками должностных и служебных обязанностей (ст. 163 ТК РФ).

6.3. Извещать работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца (ст. 162, 163 ТК РФ).

6.4. Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку (суточные, проезд, наем жилья, ст. 168 ТК РФ)

6.5. Работникам, совмещающим работу с обучением в ВУЗах установить гарантии и компенсации (ст. 173,174 ТК РФ).

6.6. Работникам, участвующим в забастовке, выплачивать заработную плату в размере  $\frac{3}{4}$  от заработной платы по тарификации (ст. 414 ТК РФ).

6.7. Оплачивать за первые два часа сверхурочной работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочную работу вместо повышенной оплаты компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.8. Оплачивать работу в выходной или нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.9. Работодатель несет ответственность в порядке, установленном законодательством, за своевременность выплаты заработной платы, правильность определения размеров должностных окладов и ставок работников.

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

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

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

6.11. Работодатель обязуется освобождать от работы сотрудников, сдавших кровь и ее компоненты, предоставлять после каждого дня сдачи крови дополнительный день отдыха (ст. 186 ТК РФ). При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

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

6.13 В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста 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.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Гарантии правовой и социальной защиты работников обеспечиваются законодательством РФ, Краснодарского края, нормативно - правовыми актами Администрации города Краснодара и настоящим коллективным договором.

Стороны в области обеспечения социальных гарантий работников договорились:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством (ст. 212 ТК РФ).

7.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

7.3. Работодатель обязуется:

- своевременно в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

- вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработной плате работников;

- в соответствии с главой 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника», Федеральным законом от 27.07.2006 г. №152-ФЗ «О персональных данных», иными нормативными правовыми актами, локальными актами Учреждения работодатель обеспечивает соблюдение общих требований законодательства при обработке (получении, хранении, комбинировании, передаче и др.) персональных данных работников Учреждения и гарантии их защиты;

- в соответствии со ст. 196 ТК РФ обеспечивать льготы и гарантии, предусмотренные законодательством для лиц, совмещающих работу с обучением, получающих второе образование соответствующего уровня в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю деятельности Учреждения;

- обеспечивать дополнительные гарантии и компенсации тренерам, предусмотренные ст. 348<sup>10</sup> ТК РФ;

- применять меры морального и материального поощрения добросовестных работающих работников, в том числе премирования (в соответствии с Положением о порядке расходования экономии фонда оплаты труда работников МБУ «Спортивная школа олимпийского резерва № 9», действующим в учреждении);

- оказывать материальную помощь работникам по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами при наличии финансовой возможности;

- при временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с действующим законодательством. Размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральными законами;

- предоставлять равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в целях выполнения должностных обязанностей;

- создать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации.

- предоставлять работникам при прохождении диспансеризации право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при

прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

### **VIII. Охрана труда и здоровья**

Реализуя требования главы 35 ТК РФ в организациях, выделяются средства на охрану труда, обеспечиваются на рабочих местах здоровые и экологически безопасные условия производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

#### **Работодатель обязуется:**

8.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда считать приоритетным по отношению к результатам производственной деятельности.

8.2. Для разработки мероприятий руководствоваться – Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01 марта 2012 г. № 181н (в редакции от 16.06.2014 г.)

Соглашение по охране труда утверждается работодателем и представителем трудового коллектива (Приложение № 1).

8.3. Оборудовать и обеспечить работу уголков охраны труда на рабочих местах и в подвальных помещениях здания МБУ СШОР № 9 МОГК.

8.4. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным лицам по охране труда трудового коллектива, провести их обучение по охране труда за счет средств работодателя, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств учреждения.

8.5. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

-рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

-получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

-обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;

-обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

-обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

-отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

8.6. В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

8.7. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта для предупреждения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, 213 ТК РФ).



8.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

-назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по учреждению, в структурных подразделениях, при эксплуатации машин и оборудования, за работы с повышенной опасностью;

-обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам предприятия;

-обучать работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке. Обеспечить каждое подразделение, должностных лиц, уполномоченных лиц профсоюза комплектом документов по охране труда.

8.9. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, проведена специальная оценка условий труда 2018 году- 11 рабочих мест, в 2019 году- 20 рабочих мест, в 2020 году- 4 рабочих места. В настоящее время все рабочие места аттестованы.

8.10. Обеспечить:

-приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ (Приложение № 2).

8.11. Обеспечить работающих всем комплексом санитарно-бытовых помещений, как стационарными, так и передвижными (гардеробными, душевыми, умывальными, уборными, комнатами отдыха и приема пищи.

-Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

8.12. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст. 220 ТК РФ).

8.13. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 220, 157 ТК РФ).

8.14. Обеспечить участие представителя трудового коллектива, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать представителя трудового коллектива (ст. 228-229 ТК РФ).

8.15. Не допускать строительство, реконструкцию, техническое перевооружение производственных объектов без заключения государственной экспертизы условий труда о соответствии проектов строительства и реконструкции объектов требованиям охраны труда, а также без заключений соответствующих органов государственного надзора и контроля, технической инспекции по охране труда.

8.16. Не начинать производство строительно-монтажных работ на новых объектах без оформления акта готовности выполнения всех подготовительных работ, связанных с безопасностью и гигиеной труда, подтвержденных заказчиком, генподрядчиком, субподрядчиками, органами государственного надзора, технической инспекцией труда.

8.17. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда.

Проводить со всеми сотрудниками учреждения два раза в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности.

8.18. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.19. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.20. Проводить своевременное расследование несчастных случаев во время тренировочного процесса в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.21. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должен входить представитель трудового коллектива.

8.22. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.23. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

8.24. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда.

**Работник обязан:**

8.25. Выполнять требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

8.26. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

8.29. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования). Водитель - 1 раз в 2 года, все остальные работники – ежегодно.

**Представитель трудового коллектива:**

8.30. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны Работодателя.

8.31. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.32. Избирает ответственного по охране труда.

8.33. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

8.34. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками.

8.35. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.36. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.37. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т. п.) требует от Работодателя приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

## **IX. Гарантии деятельности представителя трудового коллектива**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

9.2. Представитель трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с представителем трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.5. Работники трудового коллектива включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации работников специальной оценки условий труда, охране труда.

9.6. Работодатель обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т. д.

9.7. Работодатель обеспечивает рассмотрение обращений заявлений, требований, предложений работников трудового коллектива и в случае их отклонения дают мотивированный ответ.

## **X. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или СТК не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

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

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда на 2021 годы  
МБУ «СШОР № 9» МОГК (ОКВЭД: 93.1)

№ п/п.	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (т.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым учащаются условия труда		Кол-во работников, выполняемых с тяжелых работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1.	Приобретение аптечки	шт	1	1,2	2021	Директор	46	12	-	-
2.	Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медосмотров (обследований)	чел	44	109,12	2021	Директор	44	12	-	-
3.	Выдача средств индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами (приказ Минздравоцразвития России от 01.06.2009 № 290н) и иными специальными нормативными требованиями и сменяющие средства	чел	3	6,4	2021	Директор	3	1	-	-

Директор

*А.А. Хачатуров*  
А.А. Хачатуров



Представитель работников *Т.Г. Шагохина* Т.Г. Шагохина

ПЕРЕЧЕНЬ

Профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной обуви др. СИЗ и смывающих средств  
МБУ «СШОР № 9» МОГК (ОКВЭД: 93.1)

№ п/п.	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на 1 год
1.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт.  6 пар 12 пар
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий  Сапоги резиновые с защитным подноском  Перчатки с полимерным покрытием  Перчатки резиновые или из полимерных материалов  Щиток защитный лицевой или Очки защитные	1 шт.  1 пара 6 пар 12 пар  до износа

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
3.	Водитель	<p>Жилет сигнальный 2 класса защиты</p> <p>Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки хлопчатобумажные или перчатки трикотажные с полимерным покрытием</p>	<p>1</p> <p>дежурный</p> <p>дежурный</p> <p>6 пар</p>

Всем 200 грамм мыло в месяц

Директор

А.А. Хачатуров



Представитель работников *Шатохина* Т.Г. Шатохина

печатью 21 (двадцать один) листов

Должность Директор

С/ИР-9

Подпись Козыров АА

