

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение  
дополнительного образования спортивная школа №1  
муниципального образования Гулькевичский район  
имени Заслуженного тренера России А.Ф. Бондарева

(наименование хозяйствующего субъекта)

на 2025-2028 годы

Представитель работодателя:

Директор

(должность)

В.В. Васильев



подпись)

Председатель профсоюзного  
комитета

Е.А. Коломоец

(Ф.И.О.

подпись)

Срок действия с « 24 » мая 2025г.  
по « 23 » мая 2028г.

Принят на общем собрании работников

протокол от « 23 » мая 2025г. №3  
Филиал государственного казенного учреждения  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения Краснодарского края»  
в Гулькевичском районе  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения  
Дата 26.05.2025 № 25.25  
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, направленным на обеспечение согласования интересов сторон в регулировании социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе №1 муниципального образования Гулькевичский район имени Заслуженного тренера России А.Ф. Бондарева (МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева).

1.2. Договор разработан в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", Законом Краснодарского края от 7 августа 2000 г. № 310-КЗ «О социальном партнерстве».

1.3. Сторонами настоящего Договора являются:

- «Работодатель» в лице руководителя МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева Васильева Виталия Владимировича;

- «Работники» представителем которых является профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева (далее – Профком), в лице председателя Коломоец Екатерины Александровны.

1.4. Предметом настоящего Договора является предоставление работникам, с учетом экономических возможностей Работодателя, дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций. 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 невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую работу в МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Профкомом проектов текущих и перспективных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников.

1.5.2. Работники МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

1.5.3. Профком представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на за-

седаниях 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 МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева, 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; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.6. Настоящим Договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.7. Действие Договора распространяется на всех работников МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева, независимо от стажа работы и членства в Профсоюзе.

К работникам, не являющимся членами Профсоюза и не уполномочившим Профком на представительство их интересов, нормы Договора применяются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, Краснодарского края.

1.8. Условия Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путем переговоров.

1.9. Взаимные обязательства сторон Договора:

1.9.1. Работодатель:

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

привлекает Профком к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставляет полный объем информации о деятельности организации.

1.9.2. Профком обязуется:

строить свои отношения с работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего Договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению служебной, трудовой дисциплины;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросу 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.

1.10. Договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

1.11. Положения настоящего Договора в полном объеме обязательны для безусловного выполнения его Сторонами: Работодателем, Профком, работниками.

1.12. В течение срока действия настоящего Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Стороны обязуются за три месяца до окончания срока действия настоящего Договора начать переговоры по заключению нового Договора или продлению Договора на новый срок.

1.14. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты Российской Федерации, принятые в период действия Договора и улучшающие социально-экономическое и правовое положение работников МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева, применяются с момента вступления их в законную силу.

1.15. Настоящий Договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения - в течение всего срока, на который он был заключен;

- при изменении типа учреждения;

- при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении или выделении) учреждения - в течение всего срока реорганизации;

- при смене формы собственности учреждения - в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности;

- при ликвидации учреждения - в течение всего срока проведения ликвидационных мероприятий.

При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или продлении действующего, на срок не более трех лет.

1.16. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

1.17. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

Принятые Сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением к коллективному договору, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения

работодателя, профсоюзной организации и работников учреждения (ст. 49 ТК РФ).

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения с работниками регулируются ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, содержащими нормы трудового права, Соглашениями, заключенными на федеральном и региональном уровнях.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу, которые носят постоянный характер, оформляются заключением письменного трудового договора, на неопределённый срок, а на время выполнения определённой работы – срочного трудового договора.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующие трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.3. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, Соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим Договором (ст. 9 ТК РФ).

2.5. Работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись вновь поступающего на работу работника с настоящим Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Профком обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.8. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

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

2.10. Работодатель выделяет (создает) квотируемые рабочие места для приема на работу инвалидов, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации от 12 декабря 2023 года № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации», Федеральным законом от 24 ноября 1995 года №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», Законом Краснодарского края от 8 февраля 2000 года №231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае».

2.11. Заключение трудового договора с педагогическими работниками осуществляется с учетом особенностей их труда в части установления запрета на занятие педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ). К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии со вступившим в силу приговором суда;

- имеющие, или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения - подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

- лица, включенное в реестр иностранных агентов, не вправе осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях (в соответствии с частью 9 статьи 11 (Ограничения, связанные со статусом иностранного агента) Федерального закона от 14.07.2022 № 255-ФЗ "О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием")

2.12. Право на занятие должностей иными работниками учреждения (административно-хозяйственные, учебно-вспомогательные и др.) имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст. 52 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации").

### 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Продолжительность ежедневной работы для работников МБУ-ДОСШОР №1 им. А.Ф. Бондарева определяется правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени в МБУДОСШОР №1 им. А.Ф. Бондарева не может превышать 40 часов в неделю. Для работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников (старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, инструктор-методист) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601).

Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки, для старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей регулируется расписанием занятий, с одним выходным днем (Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536).

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

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час.

3.4. В связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени допускается суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год. Перечень должностей для которых применяется суммированный учет рабочего времени устанавливается приказом работодателя.

3.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

- женщинам, работающим в сельской местности - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 263.1 ТК РФ);

- для лиц, моложе 18 лет:

в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю;

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

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины указанных норм (ст.92 ТК РФ).

- 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 медицинских работников (не более 39 часов в неделю ст.350 ТК РФ);

Продолжительность рабочего времени конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

3.6. 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 Российской Федерации. 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.

3.7. Работа в ночное время. Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.

Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращается на один час без последующей отработки.

Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время, если иное не предусмотрено коллективным договором.

К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет. женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в воз-

расте до четырнадцати лет, а также опекуны детей указанного возраста, родитель, имеющий ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.8. Работники МБУДОСШОР №1 им. А.Ф. Бондарева в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, а также по согласованию с Профком 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.

3.9. Для отдельных категорий работников МБУДОСШОР №1 им. А.Ф. Бондарева устанавливается ненормированный рабочий день и предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.10. Привлечение работников МБУДОСШОР №1 им. А.Ф. Бондарева 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 дальнейшая нормальная работа МБУДОСШОР №1 им. А.Ф. Бондарева в целом или его отделов. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается и без согласия работников в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.11. 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 Профкома.

3.12. Работодатель предоставляет всем работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам, руководителям учреждения, заместителям руководителя учреждения ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (Постановление Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415). Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

3.13. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым руководителем МБУДОСШОР №1 им. А.Ф. Бондарева с учетом мнения выборного органа первичной Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

3.15. По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.16. Работникам МБУДОСШОР №1 им. А.Ф. Бондарева предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.17. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее время или в любое удобное время имеют:

- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- работники, имеющие трех и более детей до 18 лет, причем такая возможность будет предоставляться родителям до момента достижения младшим из детей возраста 14 лет;
- работники, получившие трудовое увечье;

- работники в течение 6 месяцев после возобновления действия трудового договора, приостановленного на период прохождения военной службы по мобилизации или по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 N 53-ФЗ, либо на период оказания добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ;

- работники при наличии у них путевки на лечение.

3.18. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.19. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

в связи с бракосочетанием работников или их детей 3 календарных дня;

в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 календарных дня;

для проводов детей на военную службу 2 календарных дня;

в связи с юбилеем 50,60,70 лет со дня рождения 1 календарный день;

при праздновании серебряной (золотой) свадьбы 3 календарных дня;

в связи со смертью близких родственников 3 календарных дня.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военно-служащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо

вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военно-служащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается; (ст.263 ТК РФ).

3.21.Супругам (родителям и детям), работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.22. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера

и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами (ст.116 ТК РФ).

3.23. 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.

3.24. Работникам, оплата труда которых производится по сдельным расценкам, за нерабочие праздничные дни (Новогодние праздники др.), в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение из расчета среднего дневного заработка.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере (ст. 139 ТК РФ).

#### **4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

4.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников МБУ-ДОСШОР №1 им. А.Ф. Бондарева, которое утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома (не является Приложением к Договору).

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

4.3. Выплата заработной платы производится два раза в месяц, в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) путем перечисления на банковскую карту платежной системы МИР, открытую в кредитной организации на имя работника, номер которой он указывает в своем письменном заявлении.

4.4. Установлены сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца - 21 числа текущего месяца; за вторую половину - 6 числа следующего за истекшим месяцем.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной виде каждого работника, в форме расчетного листка, утвержденного работодателем выплате (не является Приложением к Договору):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей

4.5. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ, месячная норма рабочего времени сокращается.

4.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

4.7. Оплата очередного трудового отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачиваются не менее чем в двойном размере. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

По желанию работника 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.

При привлечении работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день оплату производят исходя из оклада с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных установленной для них системой оплаты труда в учреждении.

4.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

4.10. 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.

4.11. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

4.12. Наставникам, осуществляющим обучение работников на рабочих местах, устанавливается доплата за обучение в размере 25% от тарифной ставки (должностного оклада) ежемесячно на весь период обучения.

4.13. Оплата труда работников по руководству производственной практикой студентов (при числе студентов-практикантов до 2 человек на одного руководителя) производится в размере 25 % от тарифной ставки (должностного оклада) руководителя практики ежемесячно на весь период практики.

4.14. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется средний зарабо-

ток по прежней работе в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника (ст.182 ТК РФ).

4.15. 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.

4.16. 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.

4.17. Достижение высокого уровня выработки продукции (оказания услуг) отдельными работниками за счет применения по их инициативе новых приемов труда и совершенствования рабочих мест не является основанием для пересмотра ранее установленных норм труда.

4.18. Работникам в возрасте до восемнадцати лет, поступившим на работу после получения общего образования или среднего профессионального образования, а также прошедшим профессиональное обучение на производстве, в первые три месяца работы устанавливаются пониженные на 15% нормы выработки.

## **5. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ**

5.1. В случае принятия решения о сокращении численности или штата работников, Работодатель в соответствии со ст. 82 ТК РФ в письменной форме информирует об этом Профком не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Стороны договорились, что массовым признается увольнение в течение 30 календарных дней 20% и более работников МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева.

5.1.1. 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 организации 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 организации с предупреждением работников не менее, чем за два месяца;

ограничение числа совместителей, временных и сезонных работников.

5.1.2. 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 производств и 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, сезонными работниками, совместителями.

5.2. Работодатель обязуется при осуществлении мероприятий по сокращению численности или штата работников:

- предлагать имеющиеся в МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева вакантные должности в первоочередном порядке сокращаемым работникам;

- не позднее, чем за 2 месяца предупреждать в письменной форме работников о предстоящем увольнении;

- представлять работникам, предупрежденным о сокращении их должности, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) с сохранением заработной платы для поиска нового места работы.

5.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5.4. Стороны договорились, что кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют следующие лица:

- воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

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

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или инвалида;

- семейные – при наличии двух и более детей (иждивенцев);

- работники, получившие в период работы в данном учреждении производственную травму, профзаболевание;

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

- работники, получающие второе высшее образование без отрыва от работы по направлению работодателя до завершения обучения;

- одинокие родители (опекуны, попечители, приемные родители, патронатные воспитатели), воспитывающие ребенка, не достигшего 16-летнего возраста (ребенка-инвалида - не достигшего 18-летнего возраста);

- работающие инвалиды;

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- работники, призванные на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту, либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- председатели (их заместители) первичной профсоюзной организации, члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;

- не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5.5. Не допускается расторжение трудового договора с женщиной, имеющей детей в возрасте до трех лет, одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителями (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 детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8,10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

5.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

5.7. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменении типа государственного или муниципального учреждения трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

5.8. Работодатель и Профком разрабатывают «План (Программу) повышения квалификации и подготовки кадров».

В «Плане (Программе) повышения квалификации и подготовки кадров» предусматриваются мероприятия по:

организации наставничества и адаптации молодых работников на производстве;

повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет;

организации профессионального обучения, дополнительного профессионального образования женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до трёх лет;

профессиональному обучению и дополнительному профессиональному образованию работников предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста), (в том числе с использованием региональных проектов (программ)).

#### 5.9. Работодатель:

организует на договорных началах в учебно-курсовых комбинатах и учебных центрах подготовку и переподготовку рабочих, повышение их квалификации;

обеспечивает повышение квалификации сотрудников в сроки, установленные нормативными требованиями.

5.10. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве предоставляется:

доплаты к стипендиям учащимся, направляемым на обучение органами службы занятости, на период профессиональной подготовки (переподготовки).

5.11. 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.

5.12. 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.

5.13. 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.

5.14. 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"*).

5.15. 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.

5.16. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до дня увольнения.

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

5.18. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации 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 10 лет;

получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

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.

5.19. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса). (Ст.264.1.ТК РФ).

5.20. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации:

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с п.7 ст. 38 Федерального закона от 28.03.1998 № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работ-

ником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

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. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных ч. ст. 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с ч. 1 и абз. 3,5,9-11 ч. ст.59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 ФЗ от 28.03.1998 №53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному п. 13.1 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

## **6.ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель организует работу по обеспечению охраны труда, в том числе:

6.1.1. Обеспечение создания и функционирования системы управления охраной труда, ежегодно разрабатывает и осуществляет конкретные мероприятия, направленные на обеспечение безопасных условий труда, увеличение продолжительности жизни и улучшения здоровья работников, внедряет программу «нулевого травматизма», принимает меры по проведению специальной оценки условий труда.

По результатам специальной оценки условий труда стороны разрабатывают План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда.

6.1.2. Ежемесячно проводит День охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 8 июня 2004 г. № 554 "О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края").

6.1.3. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований (отдельным категориям работников), а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.4. Оборудование и обеспечение работы кабинета охраны труда и обновления уголка охраны труда.

6.1.5. Прохождение обучения в установленном порядке по охране труда руководителей и специалистов и содействует прохождению обучения по охране труда профсоюзного актива, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда в порядке, установленном действующим законодательством.

6.1.6. Приобретение за счет собственных средств и выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и (или) обезвреживающих средств (Приложение 3), прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами, контролирует правильность применения средств индивидуальной защиты.

6.1.7. Соблюдение режима труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

6.1.8. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. 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.

6.3. Работодатель и Профком ежегодно разрабатывают соглашение по охране труда (мероприятия по охране труда) (Приложение 2).

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

В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда включаются представители первичной (цеховой) профсоюзной организации.

6.5. Работодатель:

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

6.5.2. Реализует возможность использования части страховых взносов по страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма в установленном Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации порядке.

6.5.3. Обеспечивает наличие медицинских аптек, укомплектованных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.5.4. Обеспечивает работников санитарно-бытовыми помещениями (умывальными, уборными, комнатой приема пищи), шкафами для верхней одежды.

6.5.5. 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.

6.5.6. Организует расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

Обеспечивает участие председателя первичной (цеховой) профсоюзной организации в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве.

6.5.7. Обеспечивает разработку, согласование с Профкомом и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников, своевременное приведение их в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6. Постановления Профкома, представления уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда по вопросам безопасности труда и охраны здоровья обязательны к рассмотрению работодателем.

Работодатель рассматривает предложения Профкома по вопросам охраны труда в установленные сроки.

6.7. Работники для прохождения диспансеризации имеют право на освобождение от работы с сохранением места работы и среднего заработка:

-работники в возрасте до сорока лет на один рабочий день один раз в три года;

-работники, достигшие возраста сорока лет на один рабочий день один раз в год;

-работники, не достигшие 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 на два рабочих дня один раз в год.

Работник обязан письменно сообщить работодателю о том, что планирует пройти диспансеризацию не позднее, чем за три рабочих дня до диспансеризации и согласовать дату с работодателем. Работник обязан предоставить работо-

иные расходы, произведенные с разрешения или ведома Работодателя, (ст. 167, 168 ТК РФ), в муниципальных учреждениях определяются соответственно нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

7.5. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, возмещаются следующие расходы, связанные со служебными поездками:

по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

по найму жилого помещения (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные, полевое довольствие) (ст. 168.1 ТК РФ).

7.6. Работодатель в пределах экономии фонда оплаты труда может выплачивать работникам по их письменному заявлению материальную помощь в связи со следующими событиями:

1) Юбилеем (при условии стажа работы не менее 5 лет);

2) Награждением орденами, медалями, почетными званиями Российской Федерации, Краснодарского края, ведомственными наградами Российской Федерации, Краснодарского края, наградами Губернатора Краснодарского края, администрации Краснодарского края, Законодательного Собрания Краснодарского края;

3) Рождением ребёнка (в течение шести месяцев с момента рождения);

4) Бракосочетанием работника (в течение шести месяцев с момента бракосочетания);

5) Тяжёлой болезнью работника, более одного месяца, подтверждённой непрерывным больничным листом;

6) При увольнении в связи с уходом на пенсию;

7) В связи со смертью близкого родственника, самого работника.

Основанием для оказания материальной помощи в связи со смертью самого работника, является заявление одного из близких родственников (родители, дети, супруг (а)) с приложением подтверждающих документов.

7.7. Профсоюзный комитет из средств профбюджета первичной профсоюзной организации:

7.7.1. Организовывает культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделяет на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

7.10.2. Выделяет средства профбюджета на приобретение новогодних подарков членам Профсоюза.

7.10.3. Оказывает материальную помощь при рождении ребёнка в размере тысяча рублей.

7.10.4. Оказывает материальную помощь работнику в размере тысяча рублей в связи со смертью его родителей, детей, супруга.

Основанием для оказания материальной помощи, является заявление работника с приложением подтверждающих документов. В случае работы близких родственников, выплата производится одному из работников.

7.10.5. Оказывает материальную помощь в размере тысяча рублей родственникам, в связи со смертью самого работника организации.

Основанием для оказания материальной помощи в связи со смертью самого работника, является заявление одного из близких родственников (родители, дети, супруг (а)) с приложением подтверждающих документов.

7.10.6. Оказывает материальную помощь при бракосочетании в размере тысяча рублей.

7.11. Работодатель устанавливает 15 минутные перерывы через 2 часа от начала смены, а второй через 2 часа после окончания обеденного перерыва для проведения производственной зарядки (*распоряжение Правительства РФ от 26 апреля 2019 г. № 833-р, пунктом 30 приложения к приказу Минтруда России от 29.10.2021 № 771н*).

7.12. 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.

7.13. 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 соответствующий Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации ;

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

7.14. Работодатель разрабатывает и реализует программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников.

Заключает с негосударственными пенсионными фондами в соответствии с Программой негосударственного пенсионного обеспечения договоры на дополнительное пенсионное обеспечение работников.

7.15. Работодатель обеспечивает работу комиссии по социальному страхованию, согласно Типовому или утвержденному в организации положению.

7.16. Комиссия по социальному страхованию осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, приобретенные работодателем и профсоюзом, проводит анализ использования средств Фонда социального страхования в организации, вносит предложения работодателю по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

7.17. Профсоюзный комитет:

создает в организации 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 персонализированного 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.

## **8. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И ФИЗКУЛЬТУРНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

8.1. Работодатель и профсоюзный комитет создают условия для занятий спортом работников МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева: (предоставляют работникам и членам их семей возможность использовать объекты спорта, спортивное оборудование и инвентарь).

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 смотров художественной самодеятельности, спартакиад, Дней здоровья;

сохраняет средний заработок участникам художественной самодеятельности, 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.

## **9. 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. Не препятствовать вступлению работников в Профсоюз, обеспечивать соблюдение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации в коллективе.

9.1.2. Включать представителей Профкома в состав коллегиальных органов управления.

9.1.3. Доводить в установленном порядке локальные нормативные акты, затрагивающие социально-трудовые интересы работников, до сведения Профкома.

9.1.4. Предоставлять Профкому безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; доступ к актуальной справочно-правовой системе (Консультант Плюс).

9.1.5. Предоставлять Профкому первичной профсоюзной организации информацию по вопросам реорганизации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

9.1.6. Перечислять членские профсоюзные взносы в размере 1% из заработной платы работников (на основании их письменных заявлений (ст.377 ТК РФ)) в установленные сроки выплаты заработной платы на расчетный счет вышестоящей профсоюзной организации, в которой первичная профсоюзная организация МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева находится на расчетно-кассовом обслуживании.

9.1.6. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность организаций Профсоюза.

9.1.7. Обеспечивать участие представителей Профкома в работе общих собраний (конференций) коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов.

9.1.8. Разрешить проведение в рабочее время профсоюзные собрания.

9.1.9. Рассматривать ходатайства Профкома о представлении работников к награждению наградами Российской Федерации, Краснодарского края ведомственными знаками отличия.

9.2. Стороны договорились, что:

9.2.1. Члены Профкома, не освобожденные от основной работы, уполномоченные (доверенные) лица по охране труда, представители профсоюзной организации в совместной комиссии по охране труда освобождаются от основной работы на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка.

9.2.2. Члены Профсоюза освобождаются с сохранением должности и заработной платы для участия в качестве делегатов в работе слетов, семинаров, президиумов, комитетов, съездов, конференций Профсоюза, его выборных органов и проводимых ими мероприятий.

9.2.3. Работодатель рассматривает вопрос о поощрении председателей первичных (цеховых) профсоюзных организаций, их заместителей, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда за содействие и активное участие в решении социально-экономических и производственных задач МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева.

9.3. Председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Увольнение по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, членов выборных органов первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

10.1. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1.1. Взаимодействовать с работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации, отраслевым соглашением и другими локально-правовыми актами.

10.1.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов Профсоюза, повышению эффективности работы Работодателя.

10.1.3. Представительствовать от имени членов Профсоюза при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, принимать участие в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева.

10.1.4. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, принятых локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профкомом.

10.1.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства об охране труда в организации, добиваться устранения выявленных нарушений. Вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева.

10.1.6. Требовать от членов Профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности.

10.1.7. Вести разъяснительную работу среди членов коллектива по вопросам законодательства о труде, в том числе охраны труда и оплаты труда.

10.1.8. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов Профсоюза.

10.1.9. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.1.7. Принимать в установленном порядке меры по защите интересов высвобождаемых работников – членов Профсоюза.

10.1.8. Требовать, в том числе через вышестоящие профсоюзные органы, органы Государственной инспекции труда, привлечения должностных лиц организации к дисциплинарной ответственности за невыполнение коллективного договора.

10.1.9. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия председателя профсоюзного комитета первичной (цеховой) профсоюзной организации.

10.1.10. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

## **11. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

11.1. В течение срока действия Договора могут вноситься изменения и дополнения.

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

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

11.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к Договору и приложений к нему обсуждаются с работниками МБУДОСШ №1 им. А.Ф. Бондарева.

с объяснением причин их вызвавших, принимаются на общем собрании (конференции) и оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью Договора.

11.5. Неурегулированные разногласия заносятся в протокол разногласий и становятся предметом дальнейших переговоров или коллективного трудового спора, разрешаемого в соответствии со статьями 398 - 418 ТК РФ.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями в составе постоянно действующей комиссии по подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора, соответствующими органами по труду.

12.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

12.3. Итоги выполнения Договора подводятся на общем собрании (конференции) работников два раза в год (за 1,2 полугодие). С докладами об итогах выполнения Договора выступают Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации или их представители.

12.4. Затраты, связанные с участием в коллективных переговорах, компенсируются Работодателем.


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

12.6. Договор составлен в трех экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу.

12.7. Подписанный сторонами Договор с приложениями работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Мнение представительного органа  
работников в письменной форме

(от \_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_) рассмотрено

 Е.А. Коломоец  
дата, подпись, расшифровка подписи

Директор МБУДОСШ №1  
им А.Ф. Бондарева



В.В. Васильев

\_\_\_\_\_ 2025г.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
спортивная школа №1 муниципального образования Гулькевичский  
район имени Заслуженного тренера России А.Ф. Бондарева**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

**1. Порядок приема, увольнения работников**

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

паспорт или другой 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 Трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

справка о прохождении психиатрического освидетельствования для водителей транспортных средств, педагогических работников (Приложении №2 к приказу Минздрава России от 20.05.2022 №342н).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной

электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться. Такая обязанность, в частности, наступает, если заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителей организаций, их заместителей и других – 6 месяцев.

1.5. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и

работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения.

В случае, предусмотренном частью второй статьи 178 ТК РФ, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей статьи 178 ТК РФ, после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.

Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.

При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья статьи 178 ТК РФ) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая статьи 178 ТК РФ) в любом случае должны быть произведены до завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам, по их желанию, предоставляется один нерабочий день в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации без предупреждения об увольнении за два месяца, выплатив работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

приостанавливает найм новых работников;

не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения представительного органа работников принимает необходимые меры,

предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

## **2. Основные права и обязанности работника**

2.1. Работник имеет право на:

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

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;

соблюдать трудовую дисциплину;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;

бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

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

3.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;

поощрять работников за добросовестный труд;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

принимать локальные нормативные акты;

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

### 3.2. Работодатель обязуется:

соблюдать трудовое законодательство;

предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;

выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца 21 числа за первую половину месяца и 6 числа месяца, следующего за расчетным-за вторую половину.

обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату;

способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

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

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Профсоюзным комитетом (приложение № 2).

Для сотрудников организации МБУДОСШОР №1 им. А.Ф. Бондарева устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота, воскресенье (40 часовая рабочая неделя), кроме старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей.

Время работы сотрудников организации при 40 часовой рабочей недели :

понедельник – четверг с 8ч.00 мин. до 17ч.00 мин.

пятница с 8ч.00 мин. до 16ч.00 мин.

Перерыв для отдыха и питания с 12ч. 00мин. до 12ч. 48мин.

Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников (старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, инструктор-методист) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. №1601).

Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки, для старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей регулируется расписанием занятий, с одним выходным днем (Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536).

Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016г. №536).

В организации применяется односменная работа.

- 4.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
- для педагогических работников;
  - для медицинских работников (не более 39 часов в неделю ст.350 ТК РФ);
  - 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.

Для определённых групп работников предусмотрена сокращённая продолжительность рабочего времени:

в возрасте до 16 лет — не более 24 часов в неделю;

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

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины указанных норм (ст.92 ТК РФ).

4.3. 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 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, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня (смены) 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 (смены) 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.

4.5. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях определенных ст. 99 ТК РФ и по согласованию с Профсоюзным комитетом.

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

Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные выше, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

Направление инвалидов в служебные командировки допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку».

4.6. 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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, согласованного с Профсоюзным комитетом.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:  
в двухкратном размере среднего дневного заработка (*не менее чем в двойном размере*) с учетом компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

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

Период для расчета среднего дневного заработка – один год.

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

на один час – для всех работников;

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.

4.8. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (не менее 28 календарных дней), для педагогических работников - 42 календарных дня.

Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск устанавливается продолжительностью 31 календарный день (не менее 31 календарного дня) и может быть использован ими в любое удобное для них время.

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

4.9. 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.

4.10. 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, "Чернобыльцы", Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы, 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 восемнадцати лет до достижения младшим из детей возраста 14 лет

4.11. Супругам (*родителям и детям*) работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.12. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, помимо оснований, предусмотренных статьей 128 ТК РФ, в случаях:

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней;

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарный день;

в связи с бракосочетанием работников или их детей 3 календарных дня;

в связи с рождением или усыновлением ребенка 3 календарных дня;

для проводов детей на военную службу 2 календарных дня;

в связи с юбилеем 50,60,70 лет со дня рождения 1 календарный день;

при праздновании серебряной (золотой) свадьбы 3 календарных дня;

в связи со смертью близких родственников 3 календарных дня.

4.13. 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.

4.14. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница), 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 (*не менее чем в двойном размере*) или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

## 5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

объявление благодарности;

выдача премии;

награждение ценным подарком, почетной грамотой.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

## 6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника потребуются объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. *В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.*

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.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

**7. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации**

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

7.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

7.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7 ТК РФ.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

7.4. Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное

обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

7.5. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

7.6. 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. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью 11 ст. 351.7 ТК, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

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

7.7. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым ч. 2 статьи 59 ТК РФ.

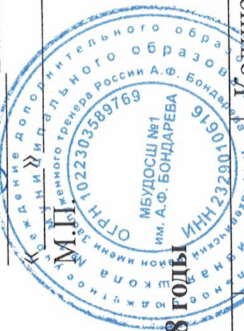
7.8. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

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

Уполномоченный представитель работников  
*Гужина Г.М.*

Директор  
*Васильев В.В.*

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025г.



Соглашение по охране труда на 2025 - 2028 годы

н/н	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Количество	Стоимость работ в тыс. руб	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество работников, которым улучшаются условия труда		
							всего	в т.ч. жен.	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Проведение оценки профессиональных рисков	рабочие места	12	7,2	2 полугодие 2025г	Директор	12		
2.	Проведение специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков	рабочие места	3	1,8	2 полугодие 2025г	Директор	3		
3.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами.	Чел.	6	15	1 раз в год	Директор	6		
4.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	чел	46	135	1 раз в год	Директор	46		

5.	Организация обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.	Чел.	46	-	по графику	Директор	46	
6.	Обучение по охране труда	Чел	3	4,5	1 раз в три года	Директор	3	
7.	Приобретение приборов контроля за режимом труда и отдыха водителей (тахографов), осуществляющих пассажирские и грузовые перевозки	рабочие места	2	70	1 раз в три года	Директор	2	
8.	Приобретение аптечек для оказания работниками первой помощи пострадавшим с применением медицинских изделий (далее - аптечки для оказания первой помощи)	рабочие места	10	1,3	1 раз в три года	Директор	10	
9.	Приобретение автомобильных аптечек	рабочие места	2	2	1 раз в три года	Директор	2	
10.	Организовать участие работников в мероприятиях по поддержке здорового образа жизни (проведение диспансеризации, развитие физической культуры и спорта, в том числе участие во Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе "Готов к труду и обороне" (ГТО)).	Чел.	5	-	ежегодно	Директор	5	

Приложение №3  
к коллективному договору

Председатель профкома



Коломоец Е.А.

« » 20 г.



Васильев В.В.

20 г.

Нормы выдачи СИЗ

Тип СИЗ	Наименование СИЗ (с указанием конкретных данных о конструкции, классе защиты, категориях эффективности и/или эксплуатационных уровнях)	Норма выдачи с указанием периодичности выдачи, количества на период, единицы измерения	Основание выдачи СИЗ
<b>Фельдшер</b>			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на год	п. 1095 (Прил.1) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на год	
Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на год	
Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные, противоаэрозольные с дополнительной защитой от паров и газов средства, индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа	
Средства индивидуальной защиты рук для защиты от биологических факторов (микробов)	Перчатки резиновые (дополнительное СИЗ)	12 пар на год	п. 8.2.1 Прил. №2 Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767н
Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного	Дерматологические СИЗ для защиты от биологических факторов (микробов): вирусов (средства с противовирусным (вирулицидным) действием)	100 мл на 1 месяц	Таблица №2 (Прил.3) Приказ Минтруда России от

	Дерматологические СИЗ очищающего типа от неустойчивых загрязнений (гель, мыло)	250/200 мл/гр. на 1 месяц	29.10.2021 №767
	Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа (крем)	100 мл на 1 месяц	
<b>Водитель автомобиля</b>			
Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на год	п. 783 (Прил.1) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	
Одежда специальная защитная	Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на год	
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на год	
Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Дерматологические СИЗ для очищения от неустойчивых загрязнений и смы- вающие средства	250 мл или 200 г на 1 месяц	Таблица №1 (Прил.3) Приказ Мин- труда России от 29.10.2021 №767
	Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на мес.	
	Дерматологические СИЗ гидрофобного действия	100 мл на мес.	
	Дерматологические СИЗ для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл на 1 ме- сяц	
<b>Уборщик служебных помещений</b>			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на год	п. 4932 (Прил.1) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на год	
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
Средства защиты рук	Средства индивидуальной защиты рук для защиты от воды и растворов не- токсичных веществ (Перчатки резиновые)	12 пар	п. 6.1. (Прил. 2) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767н

Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа	Дерматологические СИЗ для очищения от неустойчивых загрязнений и смыывающие средства Дерматологические СИЗ индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего) типа	250 мл или 200 г на 1 месяц 100 мл на мес.	Таблица №1 (Прил.3) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
<b>Заведующий хозяйством</b>			
Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	п. 1511 (Прил.1) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767
Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара	
Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар	
Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного	Дерматологические СИЗ очищающего типа от неустойчивых загрязнений (гель, мыло)	250/200 мл/гр. на 1 месяц	Таблица №1 (Прил.3) Приказ Минтруда России от 29.10.2021 №767н

На работах, связанных с неустойчивыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смыывающие средства. В этом случае работодатель обеспечивает их постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях. Внесение отметки о выдаче на данных условиях указанных смыывающих средств в личную карточку учета выдачи СИЗ не требуется (п. 37 Правил, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 №766н).

Заведующий хозяйством



Чужикова Г.М.