

КУ «Комитет по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ»

МАУ ДО «Спортивная школа олимпийского резерва №11» г. Улан-Удэ

Коллективный договор

муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва №11 г. Улан-Удэ»
(МАУ ДО «СШОР №11» г. Улан-Удэ)

Администрация г. Улан-Удэ
Комитет экономического развития и туризма

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

«25» 08 2026

Регистрационный № 118

(Должность и Ф.И.О. специалиста, осуществляющего регистрацию)

Подпись



Принят на общем собрании трудового коллектива
работников МАУ ДО «СШОР №11» г. Улан-Удэ

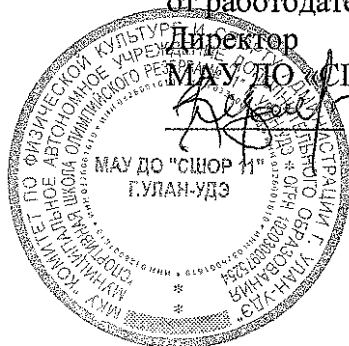
протокол № 3 от 24 августа 2026 г.

от работодателя:

Директор

МАУ ДО «СШОР №11» г. Улан-Удэ

Б.М. Ванкеев



от работников:

Председатель профкома

МАУ ДО «СШОР №11» г. Улан-Удэ

Э.С. Саганова

г. Улан-Удэ

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №11» г. Улан-Удэ (далее — Школа) и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 30.04.2021 N 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в редакции от 17 февраля 2023 года, Постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 13.03.2023 №60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ» в редакции от 26.12.2025 года и иными законодательными нормативными правовыми актами.

Сторонами коллективного договора являются: работодатель — муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва №11» г. Улан-Удэ в лице директора Ванкеева Бато-Мунко Демьяновича, именуемого далее «Работодатель» и трудовым коллективом, именуемые далее «Работниками», в лице представителя трудового коллектива — председателя профсоюзного комитета Сагановой Эржены Сырендоржиевны.

Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, положения об оплате труда и его охране, социальном обслуживании работников школы, гарантии и льготы, компенсации, предоставляемые работодателем.

В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации, которые отнесены для разрешения коллективным договором.

Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа учреждения, его реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свою действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет права направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации. (ст.43 ТК РФ).

Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия вносятся только на взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством (ст. 44 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства Российской Федерации, полномочности представителей сторон, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора. Стороны обязуются проявлять доверие и взаимопонимание в отношениях друг с другом. В совместной деятельности работодатель и трудовой коллектив выступают равноправными и

деловыми партнерами.

Локальные нормативные акты, издаваемые работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством распространяющимися на организацию соглашениями и настоящим коллективным договором.

Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

Должностные лица школы признают право представителя трудового коллектива на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников школы, на представительство их интересов в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

Все приложения к коллективному договору, принятые сторонами в результате переговоров, являются его неотъемлемой частью и имеют равную юридическую силу.

Во всем, что не урегулировано настоящим коллективным договором, стороны руководствуются действующим трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

2. Обязанности сторон

2.1. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения школы;
- создавать условия для эффективной деятельности школы;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию труда
- обеспечивать сохранность имущества школы;
- создавать условия для профессионального роста работников;
- повышать уровень заработной платы, социальных гарантий;
- рассматривать представления представителя трудового коллектива, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах
- обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами для выполнения задач, определяемых уставом, приказами, распоряжениями;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;
- осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня медицинского обслуживания работников, организацию отдыха и досуга;
- предоставлять представителю трудового коллектива полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- предоставлять по просьбе представителя трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также информацию о существующих в учреждении социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- сотрудничать с представителем трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, своевременно рассматривать предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по

устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- реализовывать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, в соответствии с действующим законодательством.

- содействовать развитию института наставничества в организации. Разрабатывать и реализовывать различные формы стимулирования наставничества.

2.2. Представитель трудового коллектива обязуется:

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, тарифных соглашений, настоящего коллективного договора;

- добиваться улучшения условий труда работников, повышения уровня профессионального образования.

- представлять интересы трудового коллектива при решении вопросов, затрагивающих трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально – экономических проблем (ст. ст. 30,31 ТК РФ);

- выражать мнение трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя;

- предлагать меры по социально – экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации учреждения, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства в области занятости.

2.3. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе и имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

- способствовать повышению эффективности работы школы, росту производительности труда,

- постоянно повышать свой профессиональный уровень; беречь имущество школы, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга, работать честно и добросовестно.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке, установленном ТК РФ и законодательством Российской Федерации;

- вести переговоры и заключать коллективные договоры;

- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- требовать от работников бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом, федеральными законами Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

- принимать локальные нормативные акты.

3. Трудовой договор

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме. Составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ.

3.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.4. Трудовые договоры могут заключаться:

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

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ч.1 ст.59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

3.5. В трудовом договоре указываются:

- сведения, предусмотренные ч.1 ст. 57 ТК РФ (фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя);
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- место и дата заключения трудового договора и др., а также условия, установленные ч.2. ст. 57 ТК РФ (место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации: конкретный вид поручаемой работнику работы);
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей);
- дата начала работы;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- условия труда на рабочем месте;
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами, другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора (ст.72 ТК РФ). Объем учебной нагрузки тренерам-преподавателям, выполняющим учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом школы, определяется с учетом количества часов по учебным планам, образовательным программам, кадрового обеспечения школы, осуществляющей образовательную деятельность.

3.7. Тренерам-преподавателям школы, осуществляющим образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта, устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

3.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя за исключением трудовой функции работника.

3.9. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

3.10. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнить с учетом состояния его здоровья.

3.11. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

3.12. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

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

3.14. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

3.15. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, указанный выше, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор.

3.16. Действие трудового договора приостанавливается в случаях, предусмотренных ст. 351.8 ТК РФ: призыв на военную службу по мобилизации, заключение контракта о прохождении военной службы в период мобилизации, военного положения или военного времени. За работником сохраняется его рабочее место (должность) на все время приостановления. Основанием для возврата на работу и возобновления трудового договора могут быть окончание военной службы и увольнение с военной службы. (а также признание военнослужащего безвестно отсутствующим или его гибель. В этом случае договор прекращается). После возвращения работника восстанавливают в прежней должности (или с его согласия переводят на другую).

4. Оплата труда

4.1. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 13 марта 2023г. №60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Комитету по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ»

4.2. Заработная плата включает в себя:

- Должностной оклад

- Выплаты компенсационного характера: выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий

должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- Выплаты стимулирующего характера;

- Выплаты за наставничество;

- Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и локальными нормативными актами школы.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме на указанный работником банковский счет. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 05 число следующего месяца.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Ежемесячно всем работникам выдаются расчетные листы, в которых указываются составные части заработной платы, причитающиеся за соответствующий период, размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, общая сумма денежных средств, подлежащих выплате. Расчетные листы могут выдаваться работникам по их личному заявлению на указанный адрес электронной почты.

4.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и об условиях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, произведенных удержаниях, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплате заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

4.5. Работникам на период профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или стажировки на весь срок обучения сохраняется заработная плата за весь соответствующий период как за фактически отработанное время.

4.6. Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время,

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством (ст.113 ТК РФ). Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

4.8. В случаях, предусмотренных со. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях, установленных ч.3 со. 99 ТК РФ. (предотвращение катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия, устранение неполадок в системах водоснабжения, теплоснабжения, освещения, работы в условиях ЧС). Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника повышенная оплата заменяется предоставлением дополнительного времени отдыха. При этом сверхурочная работа оплачивается в одинарном размере, а время отдыха оплате не подлежит.

4.9. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должность) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

4.10. Изменение размеров заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при поощрении ведомственными наградами - со дня вручения;
- при наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого оклада (ставки) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.11. За осуществление наставничества над молодым специалистом работнику устанавливается доплата в размере не менее 10% от его должностного оклада.

4.12. Производить доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширения зоны обслуживания в размере 100% тарифной ставки (оклада) по совмещаемым должностям. Внешнее совместительство до 100% оклада, тарифа.

4.13. Работодатель обязуется:

- своевременно проводить работу по тарификации тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, заместителей директоров и работников, ее уточнение в связи с изменением стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

- производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам заработной платы в учреждении два раза в месяц на указанный работником банковский счет.

4.14. Руководитель обеспечивает занятость работников по письменному согласию работников (ст.157 ТК РФ) во время карантин, отмены работы из-за сильных морозов или иных стихийных бедствий, а также ввиду отключения электроэнергии, воды в здании, а выплату заработной платы производить в полном размере, что зафиксировать в КД.

4.15. Работодатель обязуется:

- возместить работникам ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере 100% заработной платы.

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты труда, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

- сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

- нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы.

4.16. В соответствии со статьями 130 и 134 Трудового кодекса РФ заработная плата работников учреждения индексируется на основании нормативного правового акта Правительства Республики Бурятия.

5. Вопросы занятости

5.1. Работодатель:

В соответствии с законодательством Российской Федерации осуществляет согласованные с представителем трудового коллектива мероприятия по обеспечению занятости работников.

Увольнение работников осуществляется в порядке, установленным законодательством Российской Федерации

В случае увольнения работников в связи с реорганизацией или ликвидацией школы либо сокращением численности или штата работников школы, работодателем предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации о труде.

Работодатель обязуется предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с

ликвидацией организации, сокращением численности или штата персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения.

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

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

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

Высвобожденному работнику с его письменного согласия предлагается вакантное рабочее место в соответствии с его профессиональным уровнем, квалификацией, а при их отсутствии - все другие вакантные рабочие места, имеющиеся на момент увольнения в школе.

При увеличении штатной численности обезличивается приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из школы в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим работы и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка школы, условиями трудового договора приложение № 1 к коллективному договору (ст.ст.189,190 ТК РФ).

6.2. Директору, заместителю директора школы устанавливается ненормированный рабочий день.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени работников по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

6.4. Для педагогических работников школы (тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

6.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка — инвалида в возрасте до восемнадцати лет), также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

6.6. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем с письменного согласия работников в исключительных случаях, предусмотренных законодательством. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

6.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Предоставление выходных дней работникам установлены правилами внутреннего трудового распорядка.

6.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым кодексом (ст.113 ТК РФ).

6.9. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

6.10. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

6.11. Педагогическим работникам школы (инструкторам-методистам и тренерам-преподавателям) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации – 42 календарных дня. (Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 №415, ст.334 ТК РФ).

Также педагогические работники школы, осуществляющие образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. (ст. 335 ТК РФ).

6.12. Директору, заместителю директора по спортивной работе предоставляется отпуск: 28 календарных дней базового отпуска + 8 дней (ст. 14 Закона РФ №4520-1- северные) +14 дополнительных оплачиваемых календарных дней за ненормированный рабочий день.

6.13. Инструкторам-методистам предоставляется основной удлиненный отпуск 42 дня + 8 дней (северные).

6.14. Тренерам-преподавателям предоставляется основной удлиненный отпуск 42 дня +8 дней (северные) + 4 дня дополнительного оплачиваемого отпуска (как дополнительные гарантии и компенсации спортсменам и тренерам (ст.348.10 ТК РФ).

6.15. Заведующему хозяйством, контрактному управляющему, обсуживающему персоналу – 28 основных календарных дней + 8 дополнительных оплачиваемых календарных дней (северные).

6.16. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

6.17. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено ТК РФ (ст.126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, иных случаев, установленных ТК РФ (ст.126 ТК РФ).

6.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ)

6.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ)

6.20. Отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до 18 лет,
- сотрудникам, жены которых находятся в отпуске по беременности и родам (в период этого отпуска)
- лицам, работающим по совместительству
- в течение 6 месяцев после возобновления трудового договора участник СВО имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы (ч.14 ст. 351.7 ТК РФ)
- и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.21. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (со. 125 ТК РФ).

6.22. Отпуск по желанию работника по письменному заявлению без сохранения заработной платы должна предоставляться:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (ст.263 ТК РФ)

продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время (ст.263 ТК РФ)

- работающих инвалидам — до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ)
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, супруг) - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ),
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется и в других случаях по соглашению между работником и работодателем по письменному заявлению работника.

6.23. Работникам предоставляется оплачиваемый отпуск до трех дней в случаях:

- регистрации брака работника — до 3-х календарных дней;
- бракосочетания детей — до 3-х календарных дней;
- празднования юбилейных дат (50,55, 60, 65 лет и т.д.) —1 календарный день;
- смерти близких родственников — до 3-х календарных дней.

7. Охрана труда

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении тренировочного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование за счет средств местного бюджета на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг), (ст. 225 ТК РФ).

7.1.3. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже одного раза в три года.

7.1.4. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого календарного года.

7.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.1.7. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

7.1.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Работники обязуются:

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

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

7.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

8. Социальные льготы и гарантии

8.1. В связи с юбилейными датами работников (50, 55, 60, 65 лет и далее каждые 5 лет) оказывать материальную помощь в размере до 2-х должностных окладов (в пределах средств фонда оплаты труда)

8.2. В случае смерти работника школа принимает на себя расходы по организации похорон в сумме не менее 2-х должностных окладов работника.

8.3. В случае смерти близких родственников (родители, дети, супруг) работника школы оказывать материальную помощь в размере 1 должностного оклада при предоставлении подтверждающих документов.

В связи с выходом на пенсию – выплата в размере 1 должностного оклада

Работодатель оказывает единовременную материальную помощь работнику при рождении ребенка (в пределах средств фонда оплаты труда):

первого — в размере до 1-го должностного оклада:

второго — в размере до 1,5 должностного оклада;

третьего и последующего — в размере до 2-х должностных окладов.

8.4. Администрацией школы устанавливается система материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по итогам работы за квартал, год — размер выплаты не ограничен

в связи с профессиональными праздниками — выплата до 0,5 должностного оклада

- по другим основаниям — до 0,5 должностного оклада.

Выплаты производятся в пределах средств фонда оплаты труда и выделенных бюджетных ассигнований в соответствии с Положением о премировании работников школы

8.5. Установить для работников компенсацию за путевки в детские летние оздоровительные лагеря и на санаторно-курортное лечение из профсоюзного бюджета в размере 10 процентов от стоимости путевки, но не более 5 тысяч рублей.

9. Молодёжная политика

9.1. Настоящий раздел регулирует отношения между работодателем и молодыми работниками учреждения в возрасте до 35 лет включительно, а также молодыми специалистами (работники в возрасте до 30 лет, имеющие среднее профессиональное или высшее образование по специальности «Физическая культура и спорт» (или педагогическое), трудоустроившиеся в Учреждение в течение одного года после окончания учебного заведения).

9.2. За каждым вновь принятым специалистом (стаж работы по специальности менее одного года) закрепляется наставник из числа опытных тренеров-преподавателей.

9.3. Молодым работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время по письменному заявлению (с учётом графика тренировок и соревнований).

9.4. Молодые работники, обучающиеся в профильных образовательных учреждениях, имеют преимущественное право на предоставление учебных отпусков в соответствии с ТК РФ.

9.5. При сокращении численности или штата молодые работники уведомляются не менее чем за три месяца с предложением всех имеющихся вакансий.

9.6. За достижения в работе молодые работники поощряются Благодарностями, Почётными грамотами учреждения, представлением к отраслевым наградам.

Заключительные положения

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, и их представители в составе комиссии.

При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию. Стороны не реже 2 раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают лица, подписавшие коллективный договор.

Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Для решения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации. При решении вопросов в рамках заключенного договора стороны будут избегать конфронтации

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение об оказании материальной помощи членам Первичной профсоюзной организации.