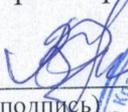
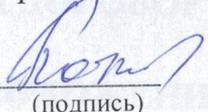


Директор МАУ ДО КР СШ «Кировец»

  
(подпись) В.И. Ревенко  
(инициалы, фамилия)  
« 12 » 03 2024 г.



Председатель СТК:

  
(подпись) С.В. Коптилова  
(инициалы, фамилия)  
« 12 » 03 2024 г.

## Коллективный договор

**Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Красноармейского района спортивная школа «Кировец»**

Физическая культура и спорт  
(отрасль)

на 3 года со сроком действия  
12 марта 2024 г. по 11 марта 2027 г.

Отдел трудовых отношений, охраны труда  
и взаимодействия с работодателями  
государственного казенного учреждения  
Краснодарского края «Центр занятости населения  
Красноармейского района»

Уведомительная регистрация  
коллективного договора (соглашения)

Дата 15.03.2024 г. 29  
Вед. спец. А.А. Фуровалт.?  
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

### РАЗДЕЛ I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Красноармейского района спортивная школа «Кировец» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются: Работодатель – Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования спортивная школа «Кировец» в лице директора Ревенко Владимира Ивановича, действующего на основании Устава и Работники - в лице совета трудового коллектива, избранного общего собрания (конференции) работников и уполномоченного им на представительство для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем, председатель совета трудового коллектива - Коптилова Светлана Васильевна.

1.2. Работодатель признает совет трудового коллектива в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Красноармейского района спортивная школа «Кировец», связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

1.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, Представитель работников содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.5 Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6 Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам трудовых отношений, в том числе оплаты труда,

занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.7. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.8 Сфера действия коллективного договора:

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.9 Основные принципы заключения коллективного договора:

Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.9.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.9.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.9.3. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.9.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания сторонами.

1.9.5. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за *три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.*

## **РАЗДЕЛ II ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

2. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель соблюдает предусмотренный ТК РФ порядок приема и увольнения работников.

2.3. Работодатель осуществляет оплату труда в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Красноармейский район № 300 от 12 февраля 2024 года «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Красноармейского района, функции и полномочия учредителя в отношении

которых осуществляет отдел по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Красноармейский район» и Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Красноармейского района спортивная школа «Кировец».

2.4. Работодатель устанавливает систему оплаты труда для всех работников организации на основе должностных окладов, согласно штатному расписанию муниципального автономного учреждения дополнительного образования Красноармейского района спортивная школа «Кировец» и согласовываются главой муниципального образования Красноармейский район.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с настоящим трудовым договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. Получение работником экземпляра трудового договора, хранящегося у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

Трудовой договор как правило заключается на неопределённый срок.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ). Изменения условий трудового договора оформляются путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст. 57, ст. 58 ТК РФ).

2.6. По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами-преподавателями, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

Обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия:

- обязанности работодателя обеспечить проведение учебно-тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров), тренера-преподавателя;
- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;
- обязанности спортсмена не использовать запрещенные в спорте средства (допинг) и (или) методы, проходить допинговый контроль;
- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования. Обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера принимать меры по предупреждению использования спортсменом (спортсменами) допинговых средств и (или) методов.

4.5. В трудовом договоре со спортсменом могут предусматриваться дополнительные условия:

- о согласии спортсмена, тренера-преподавателя на передачу работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера в состав спортивной сборной команды Российской Федерации - также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;
- об обязанности спортсмена, тренера-преподавателя использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;
- об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;
- о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 348.12 ТК РФ, и о размере указанной выплаты.

2.7. Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из родителей

(опекуна), а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра (обследования), порядок проведения которого определяется Правительством Российской Федерации. Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном). В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы спортсмена, не достигшего возраста четырнадцати лет, и другие условия, в которых он может выполнять работу без ущерба для своего здоровья и нравственного развития.

2.7. Стороны исходят из того:

2.7.1. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником –по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения совета трудового коллектива.

2.7.2. В случае прекращения трудового коллектива по основанию, предусмотренному пунктом 7 части 1 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, работникам выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка.

2.7.3. При равной производительности труда преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности штата предоставляется работникам, помимо предусмотренных ст. 179 ТК РФ, в случаях:

обучения в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);

работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательной организации;

работникам, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения работников пенсионного возраста);

работникам, имеющим детей в возрасте до 18 лет;

педагогическим работникам, которым установлена первая или высшая квалификационная категория;

работникам, награжденным государственными наградами в связи с деятельностью в области спорта и физической культуры.

2.7.4. Работодатель уведомляет Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении

численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников, уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

2.7.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить высвобождаемому работнику все имеющиеся в учреждении 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.

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

2.7.7. К массовому высвобождению работников относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией организации, а также сокращением объемов его деятельности, работодатель обязан:

- предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 2 часа в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.8. Работодатель гарантирует работникам ежемесячную заработную плату на уровне не ниже минимального размера оплаты труда в РФ.

2.9. Работодатель гарантирует выплачивать заработную плату работникам в сроки: 20 – го и 05 – го числа каждого месяца (не реже чем каждые полмесяца), установив место выдачи з/платы в денежной форме в банкоматах РНКБ Банк (ПАО) и ПАО «Сбербанк», согласно заявлений и договоров на получение з/платы в безналичной форме.

2.10. При совпадении дня перечисления с выходным или нерабочим праздничным днем перечисление заработной платы производится накануне этого дня.

2.11. Индексировать размер заработной платы на коэффициент изменения минимального размера оплаты труда в РФ и в соответствии с Постановлением Правительства РФ после выхода в свет соответствующих документов администрации Краснодарского края.

2.12. Работодатель извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

2.14. Стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и т.д.) определяются по соглашению сторон. Размеры и условия их выплаты определяются в коллективном договоре (ст. ст. 151-153 ТК РФ), но не ниже установленных законодательством и действующим положением учреждения Положение о выплатах стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) работников МАУ ДО КР СШ «Кировец» - Приложение 3 к коллективному договору, Положение о порядке и условии установления выплат компенсационного характера работникам МАУ ДО КР СШ «Кировец» - Приложение № 4 к коллективному договору).

2.15. Размер вознаграждения по итогам работы за месяц, квартал, год определяется с учетом результатов труда работника. Условия и порядок его выплаты контролируется в Положении, которое утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору (Положение о выплатах стимулирующего характера к окладу (должностному окладу) работников МАУ ДО КР СШ «Кировец» - Приложение 3 к коллективному договору).

2.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. (ст. 152 ТК РФ).

2.17. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению директора.

2.18. В соответствии со ст.139 ТК РФ средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев.

2.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор.

2.20. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника (ст. 140 ТК РФ).

2.21. Работникам учреждения, выполняющим в одном и том же учреждении в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Условия трудового договора определяется порядок установления выплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в соответствии со (ст. 151 ТК РФ).

Выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае при совмещении им профессий (должностей), увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.22. Работникам также могут производиться гарантированные или стимулирующие выплаты в следующих случаях: молодым специалистам (под которыми понимаются работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в учреждение, осуществляющие спортивную подготовку), а также тренерам, другим специалистам, осуществляющим наставничество над молодыми специалистами.

2.23. Гарантии и компенсации молодому специалисту устанавливаются в соответствии с действующим законодательством.

2.24. Работодатель оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных Постановлением Правительства РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» и локального акта управления физической культуры и спорта Краснодарского края.

### **РАЗДЕЛ III СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ**

3. Работодатель в области обеспечения социальных гарантий работающих обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке установленном законодательством.

3.1. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством с установленными нормативами на эти цели.

3.2. Комиссия по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию. Проводит анализ использования средств соцстраха, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

Работодатель обязуется:

3.3. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

3.4. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление пенсии одного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников;

3.5. провести все необходимые мероприятия с работниками, в связи с вступлением Федерального закона от 16 декабря 2019 года № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

Работодатель:

3.6. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

3.7. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения Представителя работников и извещает работника под роспись за 2 недели о времени начала отпуска.

3.8. За счет фонда оплаты труда Работодатель предоставляет работникам:

3.8.1. Единовременную материальную помощь:

- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой в размере одного должностного оклада;

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

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

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

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

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;

- многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов.

- женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им 3-летнего возраста, в размере - 50 рублей (по заявлению работника);

- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству представителя работников).

3.8.2. Могут быть установлены поощрительные выплаты разового характера в соответствии с действующим Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными актами:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- к нерабочим праздничным дням (статья 112 Трудового кодекса Российской Федерации), профессиональным праздникам и памятным дням;

- к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-, 75-летнего возраста).

3.8.3. Выплачивает единовременное пособие при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста:

- При стаже работы в организации менее 5 лет - в размере 0,5 оклада

- При стаже работы в организации от 5 до 10 лет – в размере 1 оклада

- При стаже работы в организации более 10 лет – в размере 2 окладов.

3.9. Предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска работника, совмещающих работу с обучением в общеобразовательных учреждениях. Оплата производится из расчета среднего заработка.

3.10. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.11. Работодатель производит выплату к профессиональному празднику – Дню физкультурника в размере 1-го оклада каждому работнику при стаже работы не менее 3-х месяцев.

3.12. Работодатель своевременно и в полном объеме производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Закон РФ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

## **РАЗДЕЛ IV РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

4. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования Красноармейского района спортивная школа «Кировец» регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим коллективным договором.

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), расписанием занятий, годовым календарным учебно-тренировочным планом.

4.2. В соответствии с действующим законодательством для работников устанавливается 5-тидневная рабочая неделя с выходными днями субботой и воскресеньем.

4.3. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов неделю.

4.4. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

4.5. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя),

имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае).

Начало работы в 8.00, окончание в 17.00, продолжительность ежедневной работы для мужчин.

Начало работы в 8.00. окончание в 16.12, продолжительность ежедневной работы для женщин.

Перерыв с 12.00 до 13.00.

Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

4.6. Для педагогических работников устанавливается сокращенная трудовая неделя согласно Трудовому Кодексу РФ. Выходной день устанавливается ежегодно в зависимости от заключенных договоров аренды на предоставление спортивных сооружений для ведения учебно-тренировочного процесса. Продолжительность трудового дня, режим работы, время для питания и отдыха определяются в соответствии с тренерско-преподавательской нагрузкой и расписанием учебно-тренировочных занятий.

4.7. Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели: шестидневная с одним выходным днем, с гибким режимом работы.

Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей утверждается работодателем по согласованию с представителем работников (председателем совета трудового коллектива) и включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную трудовым договором, должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

4.8. Максимальный объем учебно-тренировочной нагрузки для тренеров-преподавателей определяется в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки.

4.9. Расписание учебно-тренировочных занятий составляется с учетом максимальной экономии времени тренера-преподавателя. Продолжительность тренировочного занятия устанавливается в соответствии с нормативно-правовыми основами, регулирующими деятельность спортивных школ. В рабочее время тренера включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа,

предусмотренная планами учебно-тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

4.10. В соответствии с действующим законодательством нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября – День народного единства;

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.11. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1).

4.12. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

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

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, - не более 36 часов в неделю.

Конкретная продолжительность ежедневной работы (время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней и т. д.) устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Представителя работников.

4.13. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению руководителя организации, и с соблюдением требований ст. 113 ТК РФ, и на основании Положения о разъездном характере работы в МАУ ДО КР СШ «Кировец» (Приложение 5 к Коллективному договору).

4.14. Спортсмены, инструкторы по спорту, инструкторы по физической культуре, методисты (включая старшего) и тренеры-преподаватели (включая старшего) могут привлекаться к сверхурочной работе, работе в выходные и

праздничные дни при подготовке и участии в учебно-тренировочных сборах, физкультурных и спортивных мероприятиях. Оплата сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни осуществляется в соответствии со статьями 152 и 153 Трудового Кодекса. По желанию работника (письменному заявлению) сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. Также по желанию работника (письменному заявлению), работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.15. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией с учетом производственной необходимости и пожеланий работников.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников, согласно действующему законодательству, установлена не менее 28 календарных дней.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска для работников, согласно ст. 348.10 Трудового Кодекса РФ, установлена не менее 28 календарных дней основного отпуска. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированные рабочие дни, составляет:

- директор - 14 календарных дней;
- заместитель директора - 14 календарных дней;
- тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель - 14 календарных дней;
- инструктор-методист - 14 календарных дней;
- методист, старший методист - 14 календарных дней;
- инструктор по физической культуре - 14 календарных дней;
- инструктор-методист физкультурно-спортивной организации – 7 календарных дней;
- инструктор по адаптивной физической культуре - 7 календарных дней;
- инструктор по спорту - 7 календарных дней;
- техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники – 7 календарных дней;
- специалист - 7 календарных дней;
- уборщик служебных помещений - 7 календарных дней;
- администратор тренировочного процесса - 7 календарных дней.

4.16. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет устанавливается следующим образом:

- для работников в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность ежедневной работы может превышать 5 часов (однако в рамках еженедельной продолжительности работы - 24 часа в неделю);
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет продолжительность ежедневной работы может превышать 7 часов (однако в рамках еженедельной продолжительности работы - 35 часов в неделю);
- для работников – учащихся образовательных учреждений продолжительность рабочего времени не может превышать половины продолжительности рабочего времени для лиц соответствующего возраста.

## **РАЗДЕЛ VI. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА**

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

6.1. В соответствии со ст. 219 ТК РФ работник имеет право на труд, отвечающий требованиям охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

6.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно приложению № 8.

6.3. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.

6.4. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и организовать в установленные сроки проведение периодического медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно приложению 7. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212, ст. 213 ТК РФ)

6.5. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя.

6.6. Обеспечить работникам смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития от 17.12.2010 г № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности

труда (Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение моющими и обезвреживающими средствами - Приложение 9)

6.7. Проводить для всех поступающих на работу вводный инструктаж, первичный инструктаж на рабочем месте по охране труда, пожарной безопасности оказания первой медицинской (доврачебной) помощи пострадавшим.

6.8. Обеспечивать наличие нормативных справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения. Оборудовать уголок по охране труда.

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

6.10. Обеспечивать работников специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты (Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты – Приложение 10).

6.11. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателей и профсоюзной организации. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2024 -2027 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств учреждения (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

6.12. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

6.13. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение женщиной-спортсменом предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с Трудовым Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки женщины-спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ей по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

6.14. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет,

предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, установленных в соответствии с Трудовым Кодексом, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

## **РАЗДЕЛ VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения, если договором не установлен иной порядок (ст. 43 ТК РФ).

7.2. Контроль за выполнением Договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

7.3. Стороны не реже чем два раза в год отчитываются о выполнении Договора на общем собрании работников.

7.4. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим Договором, несут ответственность в соответствии с законом.

7.5. Совет трудового коллектива содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим Договором норм.

7.6. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего договора.

7.7. Урегулирования разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном ТК РФ.

7.8. Работодатель и представители работников за неисполнение договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со (ст.54 ТК РФ, ст.55 ТК РФ).

7.9. Неотъемлемой частью договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Один раз в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации

7.10. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего Договора довести его текст до органа по труду для уведомительной регистрации, а также так же обязуется в течение 10 дней после подписания Договора довести его текст до всех работников,

знакомить вновь поступающих работников с ними после их приема на работу (ст.50 ТК РФ).

7.11. Переговоры по заключению нового Договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного Договора.

7.12. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в трех экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации. Всех вновь принятых работников знакомить с текстом коллективного договора под роспись.

Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

Директор МАУ ДО КР СШ «Кировец»

Председатель СТК:

В.И. Ревенко  
(подпись) (инициалы, фамилия)  
« 12 » 2024 г.

С.В. Коптилова  
(подпись) (инициалы, фамилия)  
« 12 » 03 2024 г.



1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) муниципального автономного учреждения дополнительного образования Кировского района спортивная школа «Кировец» (далее - Учреждение) разработаны в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, Уставом Учреждения, иными федеральными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила являются локальным нормативным актом Учреждения, устанавливающим порядок приема и увольнения работников, основные обязанности и ответственность сторон трудовых отношений, режим работы, а также другие вопросы, связанные с регулированием трудовых отношений и Учреждения.