



ДЕПАРТАМЕНТ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖНОЙ  
ПОЛИТИКИ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТОБОЛЬСКА

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №1» ГОРОДА ТОБОЛЬСКА  
(МАУ ДО «СШ №1» г. Тобольска)

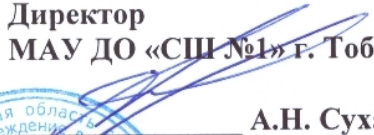
# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа №1» г. Тобольска  
на 2024 – 2027 гг.

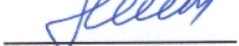
Проект коллективного договора утвержден на общем собрании  
трудового коллектива МАУ ДО «СШ №1» г. Тобольска  
(протокол №1 от 14.02.2024)

Коллективный договор вступает в силу с «01» апреля 2024 г.


От работодателя  
Директор  
МАУ ДО «СШ №1» г. Тобольска

  
А.Н. Сухарев  
«01» 04 2024 г.

От работников  
Представитель трудового коллектива  
МАУ ДО «СШ №1» г. Тобольска

  
Э.Э. Зырянова  
«01» апреля 2024 г.



 03.04.2024

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа №1» г. Тобольска (далее – учреждение) и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК) и иными законодательными и нормативными актами.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

▪ Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа №1» г. Тобольска, именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице его представителя – директора Сухарева Алексея Николаевича, действующего на основании приказа Комитета по физической культуре и спорту администрации города Тобольска от 31.12.2009 №45 и Устава,

▪ и работники учреждения, в лице своих представителей:

Зыряновой Эльвиры Эдуардовны;

Антонова Сергея Валериевича;

Елениной Альбины Борисовны,

именуемые в дальнейшем «Работники», действующие на основании протокола общего собрания трудового коллектива МАУ ДО «СШ №1» г. Тобольска от 21.02.2024 №1.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны признают юридическое значение и правовой характер настоящего коллективного договора и подтверждают обязательность исполнения его условий.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих в трудовых отношениях с работодателем.

1.5. В период действия коллективного договора Работники содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.6. Стороны договорились:

1.6.1. Предоставлять возможность представителям сторон принимать участие в работе совещаний, заседаний и других мероприятий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием настоящего коллективного договора и его выполнением; проведении взаимных консультаций; предоставлении сторонами полной, достоверной и своевременной информации о принимаемых решениях и документах, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников.

1.6.2. Работодатель с целью улучшения положения работников принимает локальные нормативные акты согласно статье 8 Трудового кодекса РФ с учётом мнения Работников.

Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством являются недействительными.

1.6.3. Установление либо изменение условий труда в Учреждении в случаях, предусмотренных законодательством, осуществляется с учетом мнения Работников.

1.7. Настоящий коллективный договор является основой для разработки и заключения трудовых договоров и не ограничивает права сторон при рассмотрении социальных гарантий.

1.8. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых им обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.10. При смене формы собственности учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. В случае реорганизации одной из сторон (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), подписавших Коллективный договор, ее обязательства возлагаются на правопреемника.

1.12. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.13. Изменения и дополнения, вносимые в Коллективный договор, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаемые Работодателем с учетом мнения трудового коллектива не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством.

## **2. ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Соблюдать законодательство о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других локальных нормативных актов, действующих в соответствии с законодательством в учреждении.

2.1.2. Обеспечивать эффективное управление учреждением, стабильное финансовое положение учреждения, рост его конкурентоспособности.

2.1.3. Предоставлять работникам социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2.1.4. Обеспечить безопасные условия труда работников в соответствии с законодательством РФ об охране труда.

2.1.5. Оказывать работникам содействие в повышении квалификации, совершенствовании трудовых и профессиональных навыков работников.

2.1.6. Способствовать сохранению благоприятного психологического климата в коллективе, уважать права работников.

2.1.7. Создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда.

2.1.8. Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, пособий и иных единовременных выплат работникам учреждения, предусмотренных законодательством РФ, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения и настоящим Коллективным договором.

2.1.9. Создавать условия для организации физкультурно-спортивных занятий для сотрудников в мероприятиях среди работников и членов их семей.

2.1.10. Содействовать проведению иммунизации, вакцинопрофилактики работников в рамках национального календаря прививок, совершенствовать

профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

2.1.11. Учитывать мнение трудового коллектива в вопросах совершенствования системы управления учреждением, оплаты труда, разработке проектов локальных нормативных актов.

2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Полно, качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором, должностной инструкцией, содержать рабочее место в порядке.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, правила и инструкции по охране труда, санитарно-эпидемиологический режим в учреждении.

2.2.3. Совершенствовать трудовые навыки, систематически повышать профессиональные знания и квалификацию, применять их в своей трудовой деятельности.

2.2.4. Беречь имущество учреждения, заботиться об экономии энергии и других ресурсов.

2.2.5. Не разглашать сведения, составляющие охраняемую законом тайну, ставшие известными в связи с исполнением должностных обязанностей.

2.2.6. Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**

3.1. Трудовые отношения – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Сторонами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем.

Работодатель – юридическое лицо (Учреждение), наделенное правом заключать трудовые договоры, вступившее в трудовые отношения с работником.

3.3. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

3.4. Высшим должностным лицом Учреждения является директор, назначаемый на должность и освобождаемый от должности на основании приказа Департамента физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Тобольска. Трудовые отношения с руководителем Учреждения (директором) оформляются путем заключения в письменной форме трудового договора между директором и директором Департамента физической культуры, спорта и молодежной политики Администрации города Тобольска.

3.5. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.5.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем возникают на основе трудового договора.

Трудовой договор – соглашение между работником и Работодателем, в соответствии с которым, Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и настоящим Коллективным договором, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

3.5.2. Трудовой договор с Работниками заключается на неопределенный срок, оформляется в письменном виде в двух экземплярах.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.5.3. Содержание трудового договора регламентируется ст. 57 ТК РФ, порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым кодексом РФ и другими нормативными актами.

3.5.4. Условия трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором являются недействительными. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменном виде.

Допускается изменение определенных сторон условий трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, когда они не могут быть сохранены по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), за исключением изменения трудовой функции работника. 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.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую, имеющуюся в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья). При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса РФ.

3.5.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.5.6. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), 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.

3.5.7. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Работником и Работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то Работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключённым. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

3.5.8. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключённым, если работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

3.5.9. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование и пенсионное страхование работников.

3.5.10. Работодатель признает право работников на осуществление ими самозащиты трудовых прав, предусмотренных действующим законодательством, включая право работников на отказ от принудительного труда и на объявление забастовки в целях разрешения коллективного трудового спора.

3.6. 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 системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается 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, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, поданном в письменной форме или 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.

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

3.8. Работодатель обязан в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчёт (выплатить все суммы, причитающиеся работнику от Работодателя). Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Работодатель обязан в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую им сумму.

#### **4. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1. Работодатель обеспечивает занятость работников Учреждения в соответствии с законодательством Российской Федерации с учетом их профессий, квалификации и условий трудового договора.

4.2. Стороны признают необходимым проводить анализ кадрового потенциала Учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по специальностям.

4.3. При принятии решений о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом трудовому коллективу не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий (ст. 81, 82, 179 ТК РФ). В уведомлении Работодатель указывает основание для принятия указанного решения, число увольняемых по сокращению численности или штата работников, категории и сроки, в течение которых намечено осуществить сокращение.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и трудовому коллективу информацию о возможном массовом увольнении.

4.4. Работники Учреждения о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения

предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее, чем за два месяца до увольнения.

4.5. Стороны обязуются совместно разработать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации Учреждения.

4.6. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, при равной квалификации труда может предоставляться работникам в возрасте за два года до назначения страховой пенсии по старости.

4.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.8. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предлагать работнику как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

4.9. Чтобы обеспечить выполнение пункта 3.8. Работодатель использует естественное сокращение рабочих мест, а именно:

- ликвидирует вакансии;
- увольняет совместителей;
- приостанавливает прием новых работников других профессий;
- сокращает численность административно-управленческого персонала и временных работников;
- ограничивает совмещение профессий.

4.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее двух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства Учреждения).

4.11. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) либо сокращением численности или штата работников Учреждения (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в соответствии со статьёй 178 Трудового кодекса РФ.

4.12. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части первой пункта 3.4., выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

4.13. В случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (ч.3 ст.192 ТК РФ), или прекращения трудовых договоров с работниками в связи с совершением виновных действий (бездействий), выплата работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме не производится (ст.181.1 ТК РФ).



## 5. ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель с учетом мнения трудового коллектива определяет формы в целях своевременной профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

- содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию, либо нуждающемуся в переквалификации, - при наличии в этом производственной необходимости;

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

- повышать квалификацию основных (педагогических) работников не реже чем один раз в три года;

- организовать аттестацию в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям;

- содействовать желанию работника в аттестации с целью установления квалификационной категории.

5.3.1. Работодатель имеет возможность назначать работников, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающих достаточным практическим опытом и выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения на соответствующие должности, как и лиц, имеющих специальную подготовку и стаж работы.

5.3.2. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;

б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;

в) беременные женщины;

г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;

д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

5.3.3. Производить оплату труда основных и совместителей (педагогических) работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной основным работникам в соответствии с приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 №196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от вида спорта;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерыва в работе.

5.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.5. Повышение квалификации и переквалификации осуществляется путем направления работников для учебы в учебные заведения, имеющие государственную аккредитацию, на основании списков, выданных Департаментом физической культуры, спорта и дополнительного образования Тюменской области. В случае производственной необходимости и отсутствии путевок на обучение в резерве Департамента физической культуры, спорта и дополнительного образования Тюменской области, Работник может быть направлен для подготовки (переподготовки) в любое другое учебное заведение, имеющее государственную аккредитацию, по усмотрению Руководителя.

5.6. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем, (ст. 197 ТК РФ). В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

5.7. При направлении Работодателем Работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

5.8. В случае, содействия Работодателя Работнику, желающему повысить квалификацию, либо нуждающемуся в переквалификации, при наличии в этом производственной необходимости, путем оплаты учебы в учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, стоимости аттестации и сертификационного экзамена, Работодатель заключает с Работником ученический договор, по которому Работник обязуется отработать в Учреждении в соответствии с полученной профессией, специальностью, квалификацией, с момента окончания учебы не менее: 5 (пять) лет - при обучении новой профессии;

3 (трех) лет – при повышении квалификации;

1 (одного) года - при краткосрочном обучении.

При досрочном увольнении работника в связи с совершением виновных действий либо по собственному желанию, работник возмещает Учреждению затраченные средства: оплата обучения, командировочные и транспортные расходы, пропорционально оставшемуся неотработанным времени.

5.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального

профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 Трудового кодекса РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности.

5.9.1. К дополнительным отпускам, с сохранением среднего заработка, предоставляемым работникам для обучения в образовательных учреждениях, по соглашению сторон могут присоединяться ежегодные оплачиваемые отпуска.

5.9.2. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору Работника).

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1 Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности.

6.2 Режим рабочего времени в учреждении устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО «СШ №1» г. Тобольска (далее ПВТР) расписанием учебно-тренировочных занятий, графиком учебно-тренировочного процесса, графиками сменности и другими нормативным документами, регламентирующими продолжительность рабочего времени для различных категорий работников.

6.3 Продолжительность рабочего времени не может превышать установленную действующим законодательством норму рабочего времени. Для отдельных категорий работников, определенных законодательством, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

6.4 Работникам при приеме на работу, так и в течение трудовой деятельности, по соглашению с Работодателем может устанавливаться следующий режим рабочего времени:

6.4.1. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается ПВТР.

6.4.2. Сменный режим работы – работа в две, три смены устанавливается в случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы (обеспечение оказания услуг), а так же в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема и качества оказываемых медицинских услуг. Графики сменности составляются табельщиками, утверждаются Работодателем и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения в действие. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

6.4.3. Режим гибкого рабочего времени – начало и окончание и общая продолжительность рабочего дня (смены) определяется по соглашению сторон между работником и Работодателем.

6.5 Режим работы педагогическим работникам установлен действующими в учреждении ПВТР и Положением об особенностях организации труда и отдыха тренеров-преподавателей, предоставления им гарантий и компенсаций.

6.6 Продолжительность рабочего времени для тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Тренерам-преподавателям, непосредственно участвующим в учебно-тренировочном процессе, установлена норма часов тренерской работы за ставку нормируемой части заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере не более 18 часов в неделю.

В рабочее время тренера-преподавателя включается учебно-методическая, творческая, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями, планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися/занимающимися, в размере 18 часов в неделю.

6.7 Объем учебно-тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается исходя из количества часов по учебно-тренировочным планам и программам спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

6.8 В связи со спецификой деятельности Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетным периодом является квартал. Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для Работника еженедельной продолжительности рабочего времени, равной 40 часам.

Норма рабочего времени на иные периоды рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления нормы рабочего времени на определенные календарным периодом времени (квартал) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 №588н.

Время начала и окончания работы, время предоставления перерыва и его продолжительность (в случае предоставления выходных по скользящему графику - чередование рабочих и нерабочих дней), а также перечень должностей устанавливаются ПВТР.

6.9 Работа с разделением рабочего дня на части устанавливается вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены). Рабочий день может быть разделен на части чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

6.10 По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) 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), 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.

Оплата труда работникам, работающим на условиях неполного рабочего

времени производится пропорционально отработанному времени.

6.11 Работник может быть привлечен к работе в выходной и праздничный нерабочий день в соответствии со ст. 113 Трудового кодекса РФ.

6.12 Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса РФ.

6.13 Для Работников, работающих в Учреждении в порядке совместительства, продолжительность рабочего времени не может превышать 20 часов в неделю, а для педагогических работников не более 18 часов. При этом продолжительность рабочего времени в течение месяца не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории Работников.

6.14 Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Работникам предоставляются следующие виды времени отдыха:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

6.15 Установление времени отдыха работников учреждения регламентируется ПВТР и иными нормативными документами.

6.16 В течение рабочего дня (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Если по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работникам предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются ПВТР.

6.17 Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю: суббота, воскресенье. При шестидневной рабочей неделе - один выходной день: воскресенье. При сменном режиме работы выходные дни устанавливаются согласно графиков сменности, утвержденных Работодателем.

6.18 Нерабочими праздничными днями являются:

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

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

6.19 Ежегодный основной и дополнительный оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, ПВТР и другим нормативными документами.

6.20 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, за исключением педагогических работников. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск педагогических работников составляет 42 календарных дня (см. приложение к постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 №466).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска более 28 календарных дней устанавливается отдельным категориям работников, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и другими нормативными документами.

6.21 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Порядок предоставления отпусков установлен ПВТР. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон ежегодный основной оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев за период фактически отработанного времени.

6.22 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с Графиком отпусков, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации. По соглашению сторон ежегодный основной отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.23 В исключительных случаях, в связи с производственной необходимостью либо по семейным обстоятельствам работнику может быть предоставлен отпуск вне графика.

6.24 Продление, перенесение, разделение отпуска производится по письменному заявлению работника по основаниям, предусмотренным ст. 124-125 Трудового Кодекса РФ.

6.25 Работникам - членам одной семьи предоставляется право на отпуск в одно время. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

6.26 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Оплата отпуска производится не менее чем за три рабочих дня до его начала.

6.27 График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

6.28 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

6.29 Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам, признанными в установленном законом порядке инвалидами, предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 30 календарных дней.

6.30 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При этом замена ежегодного основного и дополнительного

оплачиваемого отпуска денежной компенсацией не допускается для следующих категорий работников:

- беременным женщинам;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

Исключение составляют выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

6.31 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.

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

- участникам боевых действий - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в удобное для них время.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью, либо по частям. Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

6.33 Помимо основного отпуска, в соответствии со ст.116 ТК РФ, следующим категориям работников предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, (ст. 117 ТК РФ)
- работникам, имеющим особый характер работы, (ст. 118 ТК РФ)
- работникам с ненормированным рабочим днем, (ст. 119 ТК РФ)
- а также в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.34 Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за вредные и опасные условия труда конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения, по результатам специальной оценки условий труда.

6.35 При увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, из его заработной платы производится удержание за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным п.8 ч.1 ст.77 или п.1,2 или 4 ч.1 ст.81, пп. 1,2,5,6 и 7 ст.83 Трудового Кодекса Российской Федерации.

## 7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1 Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

7.2 Система оплаты и стимулирование труда в учреждении регламентируется Положением об оплате труда работников МАУ ДО «СШ №1» г. Тобольска, утверждается Работодателем.

7.3 Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований, доведенных до учреждения на текущий финансовый год в соответствии с муниципальными заданиями из средств, поступающих от платных услуг иной приносящий доход деятельности учреждения.

7.4 Заработная плата работнику учреждения устанавливается в соответствии Положением об оплате труда и отражается в трудовом договоре. Заработная плата зависит от квалификации работника, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

7.5 Заработная плата каждого работника зависит от его оклада (базового должностного оклада), тарифной ставки, квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества труда.

7.6 Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) два раза в месяц: заработная плата за первую половину месяца – не позднее 19 (девятнадцатого) числа текущего месяца, за вторую половину месяца – не позднее 4 (четвертого) числа месяца, следующего за расчетным. Выдача заработной платы осуществляется путем перечисления денежных средств на электронные банковские карты работников либо наличными денежными средствами в кассе учреждения.

Обслуживание карты (получение, замена, перечисления на карту) осуществляется за счет средств Работодателя.

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

7.7 Работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, размерах и основании удержаний, и сумме, подлежащей к выплате, путем предоставления расчетного листка. Форма расчетных листов утверждается Работодателем. (п. 2 ст. 136 ТК РФ).

7.8 Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ (ст. 137 ТК РФ).

7.9 Индексация заработной платы работников Учреждения производится в порядке, установленном трудовым законодательством, на основании нормативных правовых актов федеральных органов государственной власти и/либо органов государственной власти Тюменской области, органов местного самоуправления города Тобольска.



7.10 Увеличение (индексация) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения производится в соответствии с локальными актами учреждения, принимаемыми на основании соответствующих нормативных правовых актов.

7.11 Оплата отпуска производится работникам не позднее, чем за 3 (три) дня до его начала.

7.12 В случае использования отпуска работником вне графика, оплата производится не позднее 3-х дней до начала отпуска, при условии своевременного предоставления заявления об отпуске (не позднее, чем за две недели до его начала).

7.13 Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, независимо от источников этих выплат.

7.14 Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется в соответствии со ст.139 Трудового Кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.15 За задержку выплаты заработной платы и другие нарушения оплаты труда, Работодатель несет ответственность в соответствии с трудовым законодательством РФ.

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

8.1 Работодатель обеспечивает работникам безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников и сохранение здоровья.

8.2 Для выполнения обязательств по настоящему разделу Коллективного договора ежегодно предусматривать необходимые средства в плане финансово-хозяйственной деятельности с учетом финансово-экономических возможностей Работодателя.

8.3 Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда осуществляет:

- обучение и переподготовку по охране труда работников учреждения;
- инструктажи и проверку знаний работников Учреждения в сфере охраны труда;
- специальную оценку условий труда учреждения;
- комплекс организационно-технических мероприятий по охране труда;
- оценку профессиональных рисков.

8.4 Работодатель обеспечивает:

- своевременную выдачу Работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих, смывающих и обезвреживающих средств, в соответствии с установленными нормами;
- ремонт, стирку, сушку и замену специальной одежды, и специальной обуви, а также ее обеззараживание и восстановление защитных свойств;
- режим труда и отдыха Работников в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за безопасным состоянием условий труда на рабочих местах;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций;
- расследование и учет в установленном законом порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- предоставление работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, льгот и компенсаций в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ: дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день, предоставление молока либо других равноценных продуктов по Перечню профессий работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам проведения специальной оценки условий труда;
- обязательное страхование работников (социальное страхование, медицинское страхование, пенсионное страхование, страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний);
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда;
- наличие специалистов по охране труда, в соответствии с нормативными актами.

8.5 Проводит учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления учебного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.6 Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

8.7 Создает условия для организации физкультурно-спортивных занятий для сотрудников и их семей, в том числе: мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);

8.8 Организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий (производственной гимнастике, физкультурных пауз, физкультминут, и др.).

8.9 Работодатель обеспечивает условия труда и охрану труда женщин, и лиц, в возрасте до 18 лет:

- запрещает направление беременных женщин в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни;
- снижает нормы выработки, нормы обслуживания беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению, либо переводит на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;
- сохраняет средний заработок по месту работы при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами;
- переводит на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по заявлению женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы;

- допускает 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, только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением;

- запрещает применение труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.10 Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда, а также программы, положения, перечни, журналы инструктажа и другие материалы обеспечиваются за счет средств учреждения.

8.11 Работодатель организует проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров в соответствии с графиком прохождения медицинских осмотров в учреждении, проводит анализ заболеваемости и временной нетрудоспособности, разрабатывает и проводит мероприятия по снижению заболеваемости и травматизма.

8.12 Обеспечивает проведение контроля за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов.

8.13 Обеспечивает на каждом рабочем месте (в залах, раздевалках и др. помещениях) необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную безопасность, электробезопасность и экологическую безопасность.

8.14 Содействует приобретению медицинских аптек в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.15 Обеспечивает безопасные подходы ко всем зданиям и сооружениям учреждения, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда крыш зданий, и территории объектов, и сооружений.

8.16 Осуществляет контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства Российской Федерации о запрете курения.

8.17 Обеспечивает своевременное проведение расследований несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

8.18 Создает в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители трудового коллектива.

8.19 Осуществляет совместно с трудовым коллективом контроль за состоянием условий и охраны труда.

8.20 Оказывает содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.21 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
  - проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
  - проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях.
  - немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
  - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).
- 8.22 Работник имеет право отказаться от поручаемой работы, если она угрожает его жизни, здоровью.

## **9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

9.1 Компенсации и гарантии, установленные при выполнении Работниками трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей, предоставляются в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении федеральных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя или уполномоченных им лиц выдачи трудовой книжки или сведений о трудовой деятельности при увольнении Работника;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- при направлении Работника для повышения квалификации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9.2 При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает Работнику пособие по временной нетрудоспособности.

9.3 На время прохождения медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохраняется средний заработок по месту работы.

9.4 При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью Работника.

9.5 В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования Работник освобождается от работы. При этом

Работник обязан заранее поставить в известность руководителя о планируемой сдаче крови или ее компонентов, любыми доступными ему способами.

9.5.1. В случае если по соглашению с Работодателем, Работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход Работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день, Работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

9.5.2. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

9.5.3. При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за Работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

9.6 Работодатель предоставляет по письменному заявлению Работника/родителя (законного представителя) четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста восемнадцать лет, которые могут быть использованы одним из указанных лиц, либо разделены ими между собой.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который установлен федеральными законами.

9.7 Работникам при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, предоставляется право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года (для работников, достигших возраста 40 лет, – один раз в год) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. На время прохождения медицинского осмотра за Работниками, обязанными в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом проходить такой осмотр, сохраняется средний заработок по месту работы.

9.8 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.

9.9 Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании личного письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

9.10 Социальное страхование Работников осуществляется и гарантируется:

- исполнением федеральных законов «Об основах обязательного социального страхования», «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» и других нормативных правовых актов в области социального страхования;
- обязательной постановкой Работодателя на учет в территориальном налоговом органе и территориальном органе социального, пенсионного и медицинского страхования;

▪ обязательным отчислением (уплатой) страховых взносов в размерах и сроки, установленные законодательством.

9.11 С учетом финансово-экономических возможностей Работодатель вправе производить выплаты социального характера в пределах средств, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности Работодателя на каждый финансовый год, к которым, в частности, относятся:

- единовременная выплата работнику, приобретающему право на пенсию в связи с достижением установленного пенсионного возраста, вне зависимости от продолжения или прекращения с ним трудовых отношений в размере не более одного должностного оклада;

- единовременное денежное вознаграждение к юбилейным датам за многолетний добросовестный труд (50 лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет, 70 лет) в размере не более одного должностного оклада;

- единовременная выплата в связи с бракосочетанием в размере не более одной второй должностного оклада при предоставлении работником соответствующего документа;

- единовременная материальная помощь в связи с рождением ребенка, со смертью (гибелью) близких родственников (родителей, мужа (жены), детей, усыновители, усыновленные, родных сестер, братьев, бабушек, дедушек) и т.д.) в размере не более одной второй должностного оклада при предоставлении работником соответствующего документа, в том числе документов подтверждающих родство;

- единовременная выплата в связи с длительной (более двух месяцев) нетрудоспособностью, повлекшей за собой существенное (устойчивое) ухудшение здоровья и/или требующей постоянного дорогостоящего (жизненно необходимого) лечения и ухода в размере не более одной второй должностного оклада при предоставлении работником соответствующих документов;

- в связи с тяжелым материальным положением, кражей, пожаром - в размере не более одного должностного оклада.

Выплаты работнику, предусмотренные настоящим пунктом, могут предоставляться единовременно или несколько раз в течение календарного года по различным основаниям.

9.12 В связи с производственной необходимостью, Учреждение вправе осуществлять компенсацию расходов за найм (аренду) жилых помещений работникам, приглашенным для работы в учреждении и молодым специалистам, при условии их фактической трудовой занятости и выполнения нормы рабочего времени, установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).

9.13 Работодатель в установленном законодательством в Тюменской области порядке содействует Работникам в решении вопросов по улучшению жилищных условий: – ведет учет Работников, нуждающихся в улучшении своих жилищных условий, в соответствии с требованиями законодательства Тюменской области.

9.14 Работодатель обеспечивает детей работников в возрасте от 0 до 14 лет бесплатными новогодними подарками.

9.15 Работодатель обеспечивает физкультурно-оздоровительные мероприятия сотрудникам и их детям (внукам) и бесплатно предоставляет прокат и физкультурные услуги по посещению спортивных комплексов (каток, лыжи, тренажерный зал, и т.д.), за исключением посещения сауны.

## **10. СОТРУДНИЧЕСТВО И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

10.1 Ответственность Сторон в процессе реализации Коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом РФ.

10.2 Контроль за выполнением Коллективного договора на всех уровнях осуществляется Сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

10.3 Для контроля выполнения настоящего Коллективного договора, а также для рассмотрения конфликтных ситуаций и разногласий по исполнению Коллективного договора в Учреждении создается двухсторонняя комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей Работников и Работодателя. Представители от Работников избираются общим собранием трудового коллектива. Представители от Работодателя назначаются в комиссию Руководителем Учреждения. Состав комиссии утверждается локальным актом Работодателя. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Работодателем. Каждый Работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам с заявлением в 3-х месячный срок со дня нарушения его прав.

10.4 Решение комиссии по трудовым спорам подлежит исполнению в течение 3-х дней по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование, если вопрос не вынесен на рассмотрение суда.

10.5 Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством.

10.6 Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

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

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

11.2 При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в коллективный договор, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне не позднее, чем за семь дней с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

11.3 Принятые дополнения и изменения оформляются приложением к договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения представителей сторон.

11.4 Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор по взаимному согласию сторон.

11.5 Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

11.6 Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

11.7 В случае внесения в приложения к коллективному договору принципиальных и значительных изменений, и дополнений этот вопрос обсуждается на общем собрании работников. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступить любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения к коллективному договору, должна уведомить об этом другую сторону не позднее, чем за 7 дней письменно, с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

11.8 Если работники выскажутся против предложенных изменений, то создавшаяся ситуация по урегулированию разногласий разрешается в строгом соответствии с рассмотрением и разрешением коллективных трудовых споров (ст. 398-418 ТК РФ).

11.9 В случаях, когда собрание отклонит часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора, допускается принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

12.1 Коллективный договор вступает в силу с 01 апреля 2024 года, заключен сроком на три года по 31 марта 2027 года.

12.2 Настоящий коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.3 Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение одного месяца после его подписания.

12.4 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении Коллективного договора на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

12.5 За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

12.6 Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду, в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.



12.7 Если условия хозяйственной деятельности Работодателя или положение работников ухудшается в связи с принятием новых законов или других нормативных документов, положения Коллективного договора должны быть пересмотрены.

12.8 Все изменения и дополнения к Коллективному договору принимаются на общем собрании трудового коллектива и оформляются в письменном виде.

12.9 Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры определенные Трудовым Кодексом Российской Федерации.

Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатью в количестве  
на 26 листах

Директор МАУ ДО «СП №1» г. Тобольска

М.П.

А.Н. Сухарев

