

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 8»
ГОРОДА КИРОВА
НА 2026-2029 ГОДЫ

От работодателя

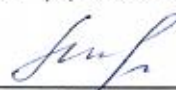
Директор
МБУ ДО СШ № 8


А.Т. Самигуллин
«07» августа 2026 г.



От работников

Уполномоченный представитель
интересов работников
МБУ ДО СШ № 8


В.И. Лашуков
«07» августа 2026 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду _____

Регистрационный № 187 от 11.08.2026
Руководитель органа по труду

МП

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

1.1. В настоящем коллективном договоре используются следующие термины:

«МБУ ДО СШ № 8» (или «учреждение») - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа № 8» города Кирова;

«Работники учреждения» (или «работники») – работники (сотрудники) учреждения всех должностей, в том числе, во всех обособленных подразделениях;

«Администрация» (или «работодатель») - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа № 8» города Кирова в лице директора, или лица исполняющего его обязанности;

«Система оплаты труда работников» – совокупность норм, содержащихся в коллективном договоре, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы труда, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;

«Профессиональные квалификационные группы» (или «ПКГ») – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

«Тарифная ставка» – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«Минимальный оклад (ставка заработной платы)» – фиксированный размер оплаты труда работника, входящего в определенную квалификационную группу, за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (далее - оклад);

«Уполномоченный орган» – Управление по делам молодежи, физической культуре и спорту администрации города Кирова, в ведении которого находится учреждение в соответствии с реестром ведомственной принадлежности муниципальных унитарных предприятий, муниципальных автономных, бюджетных и казенных учреждений и открытых акционерных обществ, акции которых находятся в собственности муниципального образования «Город Киров», утверждаемым постановлением администрации города Кирова;

«Основной персонал» – работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственный руководитель;

«Административно-управленческий персонал» – работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения;

«Вспомогательный персонал» – работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставами учреждения целей деятельности учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

1.2. Настоящий коллективный договор, заключенный между работниками и работодателем, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в учреждении.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники учреждения, в лице старшего тренера-преподавателя отделения лыжных гонок Лашукова Валерия Ивановича, избранного на общем собрании трудового коллектива тайным голосованием (Протокол №1 от 31.08.2017 г.) в качестве, уполномоченного представителя интересов работников (на основании статьи 31 ТК РФ), с одной стороны, и работодатель, в лице директора

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8» города Кирова Самигуллина Анвара Тальгатовича, с другой стороны.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ № 197-ФЗ от 30.12.2001 г. (в редакции от 29.07.2017 г.);
- Письмом Министерства спорта Российской Федерации от 12.05.2014 № ВМ-04-10/2554 «О направлении Методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации».
- Постановлением администрации города Кирова от 30.08.2017 № 3191-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений осуществляющих спортивную подготовку, подведомственных управлению по делам молодежи, физической культуре и спорту администрации города Кирова»
- а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

1.5. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, 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.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, а также на всех лиц, исполняющих обязанности директора учреждения.

1.7. Коллективный договор заключен в целях:

- совершенствования, системы социально-трудовых отношений в учреждении, способствующей стабильной работе учреждения;
- закрепления трудовых прав и гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.8. Стороны коллективного договора в своей совместной деятельности выступают равноправными деловыми партнерами.

1.9. В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением (или дополнительным соглашением) к коллективному договору.

1.10. Локальные акты, издаваемые Администрацией, трудовые договоры, заключаемые с работниками после подписания настоящего коллективного договора, не должны ухудшать положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, а изданные и подписанные ранее – должны быть приведены в соответствие с коллективным договором.

1.11. Коллективный договор подлежит направлению Администрацией на уведомительную регистрацию в орган по труду.

2. ОПЛАТА ТРУДА

2.1. Основные условия оплаты труда.

2.1.1. Администрация обязуется оплачивать труд работников на основе Постановлений главы администрации г. Кирова, регулирующих оплату труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования сферы физической культуры и спорта и настоящего коллективного договора. Администрация обязуется обеспечить надлежащее исполнение своих обязательств по настоящему коллективному договору, а также по изданному на основе настоящего коллективного договора следующему Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 8» города Кирова или его правопреемника, в связи с реорганизацией (преобразованием).

2.1.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- положениями настоящего коллективного договора;
- профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителя, специалистов, служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- профессиональных квалификационных групп должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- перечня видов выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденного постановлением администрации города Кирова;

2.1.3. Размеры окладов (ставок заработной платы) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.1.4. Должности, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждения, а их наименования соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, профстандартам.

2.2. Порядок и условия оплаты труда работников муниципального учреждения дополнительного образования сферы физической культуры и спорта.

2.2.1. Размер окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным группам и квалификационным уровням, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта».

2.2.2. Положением об оплате труда работников учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу, учитывающий масштаб деятельности и значимость учреждения.

2.2.3. Повышающие коэффициенты к окладам работников учреждения носит стимулирующий характер.

2.2.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на размер повышающего коэффициента.

2.2.5. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам не увеличивают оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.2.6. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.2.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику

руководителем учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым с испытательным сроком работникам учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0 (включительно).

2.2.8. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

2.2.9. Повышающий коэффициент к окладу, учитывающий масштаб деятельности и значимость учреждения, устанавливается:

- работникам, участвующим в обеспечении подготовки высококвалифицированного спортсмена, вошедшего в состав сборной команды России или субъекта Российской Федерации и занявшего с 1 по 6 места на официальных соревнованиях не ниже всероссийского уровня;
- работникам учреждения, в котором подготовили не менее пяти мастеров спорта России.

Размер повышающего коэффициента – 0,15.

Повышающий коэффициент к окладу специалистов и служащих за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса устанавливается при условии их непосредственного участия в обеспечении учебно-тренировочного процесса не менее одного года.

2.2.10. К окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников устанавливаются стимулирующие надбавки:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие ученой степени, почетного звания, государственных наград, отраслевых почетных и нагрудных знаков, медалей, государственных наград федерального и регионального уровней, ведомственных наград федерального уровня, благодарности Министра спорта Российской Федерации, спортивные звания Министерства спорта Российской Федерации, СССР, РСФСР, единовременных выплат за ведомственные награды Кировской области.

2.2.11. Стимулирующая надбавка за наличие квалификационной категории устанавливается на время действия квалификационной категории с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Квалификационная категория присваивается решением уполномоченной аттестационной комиссии.

Выплаты производятся со дня присвоения квалификационной категории.

2.2.12. Работникам, имеющим почетные звания, государственные награды, а также награжденным отраслевыми почетными и нагрудными знаками, медалями устанавливается стимулирующая надбавка в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или фиксированной суммой, определенной Положением об оплате труда учреждения.

Выплаты производятся при условии соответствия званий, наград, знаков отличия профилю учреждения и деятельности самого работника. При наличии у работников нескольких оснований выплаты производятся по одному более значимому основанию.

Выплаты производятся со дня присвоения почетного звания и награждения, но не ранее подписания настоящего коллективного соглашения, а при условии достаточности финансирования и решения руководителя учреждения и в период с момента присвоения и награждения до момента подписания настоящего коллективного соглашения.

2.2.13. Работникам, награжденным, Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации, при достаточности финансирования может быть установлена стимулирующая надбавка в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

2.2.14. За наличие ученой степени и (или) почетного звания заместителей и главного бухгалтера при достаточности финансирования может быть установлена стимулирующая надбавка в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

2.2.15. Установленные стимулирующие надбавки не увеличивают оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.3. Особенности оплаты и нормирования труда тренерско-преподавательского состава.

В расчет оплаты труда тренерско-преподавательского состава включаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, рассчитанные с учетом «подушевого» или «почасового» или «группового» метода расчета окладов (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается и выплачивается ежемесячно за результативную подготовку одного спортсмена (команды) высокого класса, являющегося членом спортивной сборной команды Российской Федерации, членом сборной команды Кировской области, по наивысшему спортивному результату на основании протоколов (выписки из протоколов) соревнований и действует с момента показанного спортсменом результата (с 1 числа месяца, следующего за выполнением результата) в течение одного года, а по международным соревнованиям – до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя обучающийся улучшил свой спортивный результат, то размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия с внесением изменений в тарификационный список с момента представления документа (выписки из протокола соревнований) об улучшении спортивного результата.

Повышенный норматив оплаты труда тренера-преподавателя действует только в отношении спортсмена, показавшего высокий спортивный результат.

Наполняемость групп и объем учебно-тренировочной нагрузки определяется в соответствии с дополнительной общеобразовательной программой в области физической культуры и спорта.

Минимальная наполняемость групп может меняться в соответствии с дополнительной общеобразовательной программой в области физической культуры и спорта.

2.4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общетраслевые должности служащих.

2.4.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются локальными актами учреждений на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

Должности руководителей, специалистов и служащих, не указанные в Положении, могут устанавливаться учреждениями самостоятельно в соответствии с профессиональными стандартами, отраслевыми справочниками должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере деятельности.

В этом случае размеры окладов устанавливаются путем соотнесения должностей руководителей, специалистов и служащих с ПКГ и квалификационными уровнями, указанными в настоящем пункте.

2.4.2. Положением об оплате труда работников учреждения предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу, учитывающий масштаб деятельности и значимость учреждения.

2.4.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладам определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на повышающий коэффициент.

2.4.4. Выплаты по повышающим коэффициентам к окладам не увеличивают оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.4.5. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.4.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику учреждения руководителем учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым работникам с испытательным сроком устанавливается по истечении испытательного срока.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и размерах повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0 (включительно).

2.4.7. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

2.5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих.

2.5.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников устанавливаются на основе отнесения профессий к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

К рабочим, выполняющим важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы, относятся:

- водители автобусов, имеющие I класс и занятые перевозкой обучающихся;
- рабочие, которые не принимают участия в учебно-тренировочном процессе, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют разряд не ниже 6-го.

2.5.2. Положением об оплате труда работников учреждений могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу, учитывающий масштаб деятельности и значимость учреждения.

Порядок и условия выплаты надбавки за классность водителям устанавливаются

локальными актами учреждения. Выплата надбавки за классность водителям производится ежемесячно и рассчитывается пропорционально отработанному времени.

2.6. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих иные должности (профессии)

2.6.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, занимающих иные должности (профессии), устанавливаются на основе отнесения должностей (профессий) к ПКГ:

2.6.2. Положениями об оплате труда работников учреждений могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу, учитывающий масштаб деятельности и значимость учреждения.

2.6.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику учреждения руководителем учреждения в зависимости от сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности работника.

Персональный повышающий коэффициент вновь принятым с испытательным сроком работникам учреждения устанавливается по истечении испытательного срока.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и размерах персонального коэффициента принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, предназначенными на эти цели.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0 (включительно).

2.7. Выплаты компенсационного характера.

2.7.1. В учреждении устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473-п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров».

2.7.2. Работникам учреждения должны быть установлены следующие виды выплат компенсационного характера к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за совмещение профессий (должностей);
- выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за работу в ночное время;
- надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

2.7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

2.7.4. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже минимальных размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами,

содержащими нормы трудового права.

2.7.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников, локальных нормативных актах, коллективных договорах.

2.7.6. Размеры и иные условия установления выплат компенсационного характера:

2.7.6.1. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии с учетом результатов специальной оценки условий труда.

При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

При улучшении условий труда, подтвержденном результатами специальной оценки условий труда (повторной, очередной), данная компенсационная выплата уменьшается.

В случае если специальная оценка условий труда покажет, что условия труда признаны безопасными (оптимальными, допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

Выплаты компенсационного характера производятся в пределах средств, выделенных учреждению на формирование фонда оплаты труда на календарный год.

2.7.6.2. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Совета Министров СССР от 23.09.1988 № 1114 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР», постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

2.7.6.3. Выплата при совмещении профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7.6.4. Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер выплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работа руководящих и других работников, занимающих штатные должности в том же учреждении, оплачивается дополнительно в порядке и по окладам, предусмотренным по выполняемой работе.

Выполнение работы в данном случае допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

2.7.6.5. Сверхурочная работа оплачивается исходя из размера заработной платы, установленного в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

2.7.6.6. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере

не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

2.7.6.7. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Размер выплаты в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» – 20 % части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.7.6.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определяемых нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.7.7. Установленные выплаты компенсационного характера не увеличивают оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются за фактически отработанное время.

2.8. Выплаты стимулирующего характера.

2.8.1. В учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением администрации города Кирова от 18.10.2011 № 3473- п «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, муниципальных казенных учреждений, муниципальных автономных учреждений муниципального образования «Город Киров».

2.8.2. Работникам учреждения должны быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы):

- за интенсивность и высокие результаты работы
- за качество выполняемых работ
- выплата за выслугу лет
- за стаж непрерывной работы
- премиальные выплаты

2.8.3. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг), направленных учреждением на оплату труда работников.

2.8.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном локальными актами учреждения, коллективным договором.

2.8.5. Выплаты устанавливаются в целях стимулирования высокой результативности работы, обеспечения успешного выполнения наиболее сложных работ, высокого качества работы, за напряженность, интенсивность труда и другие качественные показатели труда

работника учреждения.

2.8.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

2.8.7. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.8.8. Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы).

2.8.9. Выплаты стимулирующего характера могут быть отменены или изменены приказом руководителя учреждения в соответствии с действующим законодательством за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение устава учреждения, некачественное исполнение планов работы, приказов и других нормативных правовых актов, обязательных для работы в учреждении, нарушение сроков представления отчетности, предоставление неверной информации, за нарушения действующего законодательства, выявленные по результатам проведенных проверок и ревизий деятельности учреждений, и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

2.8.10. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений, реализующим рабочую программу педагога дополнительного образования с учетом возрастных характеристик и уровня подготовленности обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам в области физической культуры и спорта, непосредственно участвующим в обеспечении высококачественного учебно-тренировочного процесса, добившимся высокой результативности и оперативности при выполнении трудовых функций, применяющим в работе современные формы и методы организации труда, а также за подготовку высококвалифицированного обучающегося, за подготовку и (или) участие в подготовке обучающегося высокого класса.

2.8.11. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается.

2.8.11.1. Работникам за результативное участие в подготовке обучающегося в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу Олимпийских игр, параолимпийских игр, Сурдоолимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнований, в соответствии с достигнутыми показателями эффективности деятельности работника:

- тренерам-преподавателям (прежде всего первому тренеру-преподавателю), ранее участвовавшим в подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного обучающегося в другую организацию, реализующую дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта;
- заместителям руководителя учреждения, осуществляющим реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта непосредственно отвечающим за организацию подготовки обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях;
- иным специалистам, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях.

Под иными специалистами понимаются работники учреждения, осуществляющего реализацию дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, непосредственно не задействованные в организации, реализации и (или) контроле за реализацией дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, но обеспечивающие непрерывную реализацию

дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта (административно-управленческий и вспомогательный персонал учреждения).

2.8.12. Выплата за выслугу лет и стаж непрерывной работы.

2.8.12.1. Под выслугой лет понимается период (периоды) работы в государственных или муниципальных учреждениях физкультурно-спортивной направленности и (или) образовательных учреждениях сферы физической культуры и спорта, осуществляемой на условиях трудового договора.

2.8.12.2. Стаж работы определяется на основании трудовой книжки.

2.8.12.3. Размер выплаты за выслугу лет и стаж непрерывной работы устанавливается в процентах к должностному окладу.

2.8.12.4. Размер выплаты за выслугу лет и стаж непрерывной работы в области физической культуры и спорта устанавливается работникам учреждения в зависимости от непрерывного стажа работы в учреждениях сферы физической культуры и спорта и (или) образовательных организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта различных типов и форм собственности в виде процентной выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.8.13. Премия – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение высоких результатов учреждением в целом или конкретным работником.

Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

Порядок и условия премирования (периодичность выплаты премии, показатели премирования, условия снижения размера или лишения премий) устанавливаются положением о премировании, утверждаемым локальным актом по учреждению. Условия премирования определяются исходя из конкретных задач, стоящих перед учреждениями.

Конкретные размеры премий работников определяются в соответствии с личным вкладом и максимальными размерами не ограничиваются.

2.8.14. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически проработанного времени.

Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы, или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание, до его снятия.

2.8.15. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за фактически отработанное время.

2.9. Формирование фонда оплаты труда.

2.9.1. Объем фонда оплаты труда работников учреждений формируется за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», а также от иной приносящей доход деятельности (платных услуг).

Объем фонда оплаты труда работников учреждений, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», устанавливается постановлением администрации города Кирова на календарный год.

Объем фонда оплаты труда работников учреждений, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», для конкретных учреждений устанавливается управлением по делам молодежи, физической культуре и спорту администрации города Кирова.

Объем фонда оплаты труда работников учреждений, формируемый за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров», предусмотренный по управлению по делам молодежи, физической культуре и спорту администрации города Кирова, может быть уменьшен (увеличен) при уменьшении (увеличении) объема муниципальных заданий учреждений по предоставлению муниципальных услуг (выполнению работ).

Уменьшение объема фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств от приносящей доход деятельности (платных услуг), в том числе и в случае прекращения (снижения объемов) осуществления учреждениями данной деятельности (оказания данных

услуг), не является основанием для увеличения объема фонда оплаты труда работников учреждений, формируемого за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

2.9.2. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей частей.

Базовая часть состоит из выплат по окладам, должностным окладам, тарифным ставкам работников учреждения, в том числе руководителя. Средства на выплату базовой части определяются с учетом штатного расписания по учреждению, утвержденного в установленном порядке.

Штатное расписание учреждения и тарификационные списки тренерско-преподавательского состава учреждения утверждаются руководителем учреждения в пределах выделенных средств на оплату труда по согласованию с уполномоченным органом. Должности, включаемые в штатное расписание учреждений, должны соответствовать уставным целям деятельности учреждений, а их наименования соответствовать Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих и Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональным стандартам. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение, помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора.

2.9.3. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения, в том числе руководителю, осуществляются исходя из размеров, определенных правовыми актами, регламентирующими оплату труда, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг).

2.9.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, в том числе руководителю, осуществляются исходя из размеров, определенных правовыми актами, регламентирующими оплату труда, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников и средств от иной приносящей доход деятельности (платных услуг).

2.9.5. Руководитель учреждения при необходимости вправе перераспределять средства на выплаты стимулирующего характера при условии обеспечения осуществления в полном объеме установленных выплат компенсационного характера, определенных в соответствии с правовыми актами в полном объеме.

2.9.6. Объем фонда оплаты труда работников учреждения индексируется на основании постановления администрации города Кирова.

2.9.7. Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в общем объеме расходов на оплату труда (фонде оплаты труда) учреждений не должна превышать 40 процентов.

2.9.8. К административно-управленческому персоналу относятся работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), выполняющие административно-распорядительные функции, руководство персоналом, выработку и принятие необходимых решений, планирование, контроль и регулирование процессов для обеспечения деятельности учреждения, подготовку информации для принятия надлежащих решений.

Административно-управленческий персонал обеспечивает необходимые организационно-технические условия для достижения учреждением поставленных задач и выполнения установленных функций, которые включают в себя:

- ведение деловой переписки, протоколов и другой административной документации;
- планирование и организацию проведения заседаний, совещаний, деловых встреч и поездок;
- согласование сроков проведения различных мероприятий, контроль за их соблюдением;

- помощь руководителям и работникам в решении вопросов административно-организационного характера;
- подготовку проектов контрактов, договоров, ведение переговоров, организацию приема посетителей и работников;
- руководство другими работниками.

2.9.9. К вспомогательному персоналу относятся работники, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставами учреждений целей деятельности этих учреждений, в функции которых входит выполнение работ по техническому обслуживанию и обеспечению деятельности персонала учреждений (выполнение печатных, множительных и архивных работ, доставка документов, обслуживание компьютерной техники, выполнение канцелярских, секретарских и других работ), техническому и хозяйственному обслуживанию зданий и территорий (работы по обслуживанию, содержанию и текущему ремонту зданий и сооружений), их охране, транспортному обслуживанию персонала (включая водителей), экспедиторскому и инженерно-техническому обслуживанию, а также иных работ по обслуживанию персонала учреждений, включая социально-бытовое обслуживание (младший обслуживающий персонал: дворник, уборщик служебных помещений, вахтер, гардеробщик и другие).

2.9.10. Перечень должностей, относящихся к административно-управленческому и вспомогательному персоналу, в учреждениях устанавливается исходя из специфики учреждений локальными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом настоящего Положения.

2.9.11. Ответственными за соблюдение предельной доли оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений являются начальник управления по делам молодежи, физической культуре и спорту администрации города Кирова, а также руководители этих учреждений.

2.9.12. Работникам учреждения могут устанавливаться социальные выплаты, не связанные с результатами трудовой деятельности, в виде единовременной материальной помощи (далее - материальная помощь), выплачиваемой в пределах средств фонда оплаты труда по учреждению. Размер единовременной материальной помощи устанавливается локальным актом учреждения.

2.9.13. Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается руководителем учреждения в соответствии с локальными актами учреждения, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и документами, подтверждающими наличие средств в учреждении для выплаты материальной помощи.

2.9.14. Администрация вправе при достаточности финансирования установить дополнительные по сравнению с законодательством РФ и настоящим коллективным договором положения об условиях оплаты труда, иные гарантии и льготы, улучшающие положение работников и их семей.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на определенный срок.

3.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о режиме работы и отдыха, бытовые условия, условия предоставления льгот, гарантий и компенсаций, социального страхования, не ухудшающие положения работника.

3.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.4. Администрация и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Администрация не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Каждому вновь принятому Работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

3.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Администрацией и Работником.

Одновременно с подписанием трудового договора издается приказ о приеме на работу.

3.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, который устанавливается согласно тарификации и аттестации на текущий период, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.8. Объем тренерско-преподавательской работы устанавливается исходя из количества часов по программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Верхний предел нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных в Положении об оплате труда.

Объем нагрузки тренера-преподавателя в течении года может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Нагрузка на новый период тренеров-преподавателей и других работников, ведущих тренерско-преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

Работодатель должен ознакомить тренеров-преподавателей с их нагрузкой на новый период в письменном виде.

3.9. При установлении учебно-тренировочной нагрузки на новый период тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, преимущественно сохраняется ее объем и преемственность тренерско-преподавательской деятельности.

Объем нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале периода, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем периоде, а также при установлении ее на следующий период, за исключением случаев уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп или отчисления из групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных планом, нагрузка тренеров-преподавателей может быть разной в различных периодах.

3.10. Нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

3.11. Учебно-тренировочная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

3.12. Уменьшение или увеличение нагрузки тренера-преподавателя в течение периода по сравнению с нагрузкой, оговоренной в тарификации на начало текущего периода, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по планам и программам, сокращения количества групп;
 - временное увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
 - восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется.

3.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый период в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа или численности групп, изменение количества часов работы по плану, а также изменение программ спортивной подготовки и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

3.14. Администрация обязана при приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения, расписанием, календарным графиком, утверждаемыми администрацией, а также в соответствии с условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для административного-управленческого персонала, кладовщика, заведующего структурным подразделением устанавливается - 5-дневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

4.3. Для вспомогательного персонала (кроме кладовщика) устанавливается 6-дневная рабочая неделя продолжительностью 40 часов с одним выходным днем – воскресенье. Продолжительность рабочего дня водителя, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесаря-сантехника, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования определяется графиком работы, утвержденного директором школы, предусматривает время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания.

4.4. Тренеру-преподавателю, тренеру-преподавателю по хореографии, инструктору по физической культуре, концертмейстеру устанавливается 6-дневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов с одним выходным днем. Нормируемая часть тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы – 18 часов в неделю.

Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом учебно-тренировочной нагрузки, годовым планом спортивной подготовки и расписанием учебно-тренировочных занятий.

4.5. Рабочее время тренера-преподавателя складывается из непосредственно учебно-тренировочного процесса и организационно-методической работы (ОМР – другая работа), занимающей оставшуюся часть времени от учебно-тренировочного процесса. Другая работа определена в Должностной инструкции тренера-преподавателя, в числе которой обязательная организационно-методическая работа (ОМР) (профессиональный стандарт «Тренер-преподаватель» приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.12.2019 № 952-н).

4.6. Организационно-методическую работу тренер-преподаватель распределяет по своему усмотрению в пределах (не менее) определённого при тарификации объема. Рабочее время распределяется тренером-преподавателем по любым дням недели, кроме выходного. Подробное содержание фиксируется в плане ОМР на год; учёт по времени выполнения ведётся в журнале учёта работы тренера-преподавателя.

Дни недели (периоды времени), свободные от проведения учебно-тренировочных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых планами работы, тренеры-преподаватели должны использовать для методической работы.

4.7. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников

каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.8. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

4.9. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

4.10. Сверхурочная работа – работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

Не допускается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с федеральным законом. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника установленное количество часов в соответствии с федеральным законом. Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

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

5.2. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю - суббота и воскресенье.

5.3. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

5.3.1. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия, по письменному распоряжению работодателя и только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

5.4. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания не более 1 часа, который в рабочее время не включается.

5.5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора

лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.6. График отпусков составляется работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на соответствующий год. Работник вправе получить ежегодный отпуск как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с администрацией. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. Заместителю директора по спортивной подготовке, инструкторам-методистам, инструкторам по физической культуре, тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям по хореографии, концертмейстерам предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска составляет 42 календарных дня.

Заместителю директора по административно-хозяйственной работе, заведующим структурными подразделениями, заведующему отделением спортивной подготовки, специалисту по кадрам, менеджеру, специалисту по охране труда, кладовщику, водителю мототранспортного средства, водителю, дворнику, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарям-сантехникам, электромонтёрам по ремонту и обслуживанию электрооборудования, гардеробщику, дежурному администратору предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней.

5.8. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.9. коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например: при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника и т.п.

5.9. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- беременные женщины и женщины, ухаживающие за ребенком в возрасте до 3 лет (ст. 260 ТК РФ)
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ)
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ)
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности

и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ)

- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих")

- совместителям (ст. 286 ТК РФ).

5.10. Специалисту по кадрам, менеджеру, специалисту по охране труда, дежурному администратору предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, за ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 119 ТК РФ, распоряжения администрации г. Кирова от 08.10.2002 № 3042 и рекомендации УО администрации г. Кирова от 02.09.2003 г. №01-10/1085. Установить дополнительный оплачиваемый отпуск – 7 календарных дней. Заместителю директора по административно-хозяйственной работе, заведующим структурными подразделениями, заведующему отделением спортивной подготовки предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 119 ТК РФ продолжительностью 14 календарных дней. Заместителю директора по спортивной подготовке предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии со статьей 119 ТК РФ продолжительностью 3 календарных дня.

5.11. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

5.12. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

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

5.14. При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.15. Стороны отмечают, что работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 1, 2 ст. 128 ТК РФ.

6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ.

6.1. Администрация обязуется обеспечивать занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

6.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

6.3. Работодатель обязуется повышать квалификацию инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям по хореографии, не реже чем один раз в четыре года.

6.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Администрация создает условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

6.5. В случае направления работника для повышения квалификации Администрация обязана сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в

другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ), постановлением Правительства РФ №610 от 26.06.95г. в редакции № 175 от 31.03.2003.

6.6. 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления).

6.7. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6.8. Предоставлять льготы работникам учреждения, в т.ч. молодым работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования впервые независимо от их организационно-правовых форм по заочной, очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в них для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст. 173-177 ТК РФ).

6.9. В случае увольнения без уважительной причины до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты, понесенные на его обучение в соответствии со ст. 249 ТК РФ.

7. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. Прекращение трудового договора регулируется гл. 13 ТК РФ и производится в порядке и по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в следующих случаях:

1. ликвидация организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;
2. сокращение численности штата работников учреждения;
3. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие:
 - ☐ состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением,
 - ☐ недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.
4. смены собственника имущества организации;
5. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
6. грубое неоднократное нарушение работником трудовых обязанностей;
 - ☐ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня),
 - ☐ появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения,
 - ☐ разглашения охраняемой законом тайной,
 - ☐ совершения по месту работы хищения чужого имущества, растраты умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий,
 - ☐ нарушений работником требований охраны труда, если это нарушений повлекло за собой тяжкие последствия,

- ☐ совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя,
- ☐ совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы,
- ☐ предоставление работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

7.2. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. С ним работник должен быть ознакомлен под подпись.

7.3. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка (в случае ее ведения) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник в установленном законом порядке отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020).

7.4. Администрация обязуется заблаговременно представлять проекты приказов о сокращении численности штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий.

7.5. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдаётся: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в учреждении больше 5 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, имеющие ребёнка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключённому в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооружённые Силы Российской Федерации.

7.6. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Администрации, кроме случаев ликвидации учреждения. Администрация обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

7.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение в учреждение и занятие открывшихся вакансий.

8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Для реализации прав работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда, с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

8.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

8.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

8.2.2. Работу комиссий по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время учебно-тренировочного процесса, по проверке состояния зданий и сооружений, по распределению стимулирующей части заработной платы работникам, по противодействию коррупции, приемочная комиссия, для принятия и списания материальных запасов и основных средств, по проверке знаний и требований охраны труда, аттестационная комиссия, апелляционная комиссия, приемная комиссия и других комиссий.

8.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

8.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

8.3.2. Выделять средства в размере не менее 1,0 процента от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и сооружений учреждения, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение учебно-тренировочного процесса.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране труда и здоровья.

8.3.3. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов (ст. 214 ТК РФ).

8.3.4. Обеспечить условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.3.5. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальной оценке условий труда.

При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

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

8.3.7. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время учебно-тренировочного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение соответствующих работников пожарной безопасности;

8.3.8. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

8.3.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

8.3.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.3.11. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

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

8.3.13. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские

осмотры (обследования) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 214, 220 ТК РФ).

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований).

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

8.3.14. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

Для прохождения диспансеризации работодатель предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни согласованные с работодателем.

8.3.15. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов учреждения.

8.3.16. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 1.2.3685-21) работодатель вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

8.3.17. Обеспечивать противопожарную безопасность в учреждении в соответствии с нормативными требованиями.

8.3.18. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

8.3.19. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и со спортсменами во время учебно-тренировочного процесса и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

8.3.20. Обеспечивать работу коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья.

8.3.21. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

8.3.22. Обеспечить наличие аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи.

8.4. Работодатель, численность работников которого превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учётом специфики своей производственной деятельности в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 223 ТК РФ. принимает решение о создании службы охраны труда или

введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях предусмотренных ч.2 ст. 217 ТК РФ.

8.5. Работодатель утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

9. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ

9.1. Работодатель обязуется выплачивать пособия и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

9.2. В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем.

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

9.4. Расходы, связанные со служебной командировкой (соревнования) обучающихся, выезжающих на соревнования на основании вызова или положения, а также иных работников по решению работодателя, возмещаются в объеме, заложенном в смете в соответствии со статьёй 20 Федерального закона №329 – ФЗ от 04.12.2007 г. «О физической культуре и спорте в РФ», постановления администрации города Кирова от 11.07.2013 №2614-П «Об утверждении Положения о порядке и условиях финансирования официальных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий за счет средств бюджета муниципального образования «Город Киров».

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

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

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

9.7. При применении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется основной заработок по месту работы.

9.8. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размере и на условиях, установленных федеральным законом.

9.9. Оказывать за счет средств от оказания платных услуг материальную помощь:

- на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра, бабушка, дед) при предоставлении свидетельства о смерти;
- перенесшим сложную операцию или длительную болезнь свыше 2-х месяцев;
- при рождении ребенка (отцу или матери);
- в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.);
- адресную социальную поддержку малообеспеченным категориям работников.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ И РАЗНОГЛАСИЙ. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1. Коллективный договор заключен на срок три года, действует с 07.08.2026 по 06.08.2029 вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

10.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

10.4. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок более трёх лет неоднократно (ст. 43 ТК РФ).

10.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с её руководителем.

10.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончании срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

10.7. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

10.9. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства.

10.10. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)

Представитель работодателя:

Директор
МБУ ДО СШ № 8



А.Т. Самигуллин

« 07 » 08 2026 г.

Представитель работников:

Уполномоченный представитель
интересов работников
МБУ ДО СШ № 8



В.И. Лашуков

« 07 » 08 2026 г.

Прошито, пронумеровано

количество листов

11 (двадцать один)

/ А.Т. Самитуллин /

Ф.ИО

