Козодаева Лидия Викторовна

Подписано: Козодаева Лидия Викторовна
DN: cn=Козодаева Лидия Викторовна, c=RU, o=МБУ ДО "Спортивная школа №7", ou=Директор, email= dyoussh-7@cityadm.tambov.gov.ru
Дата: 2026.08.11 05:32:55 +03'00'

ПРАВИТЕЛЬСТВО
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
**МИНИСТЕРСТВО
ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ**
ул. З. Космодемьянской, 6, г. Тамбов, 392020
Тел. 78-28-04, факс 78-28-91
E-mail: post@zan.tambov.gov.ru
https://zan.tambov.gov.ru
ОГРН 1076829000104
ИНН 6829028721 КПП 682901001
03.08.2026 № 3563
На № _____ от _____

МБУДО «Спортивная школа №7»
(г.Тамбов)

ЗАКЛЮЧЕНИЕ
по результатам уведомительной регистрации дополнительного соглашения о внесении изменений в коллективный договор

МБУДО «Спортивная школа №7»	
Министерство труда и занятости населения Тамбовской области сообщает, что:	
дополнительное соглашение о внесении изменений в коллективный договор МБУДО «Спортивная школа №7»	
Зарегистрировано	**03.08.2026**
	(Дата регистрации)
Регистрационный номер:	**№ 310-26**

При уведомительной регистрации коллективного договора (соглашения), (изменений (дополнений), условия ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, **не выявлены.**

Министр М.С. Филимонов

Синельников Олег Владимирович
78-28-54

«УТВЕРЖДЁН»
общим собранием работников
МБУ ДО «Спортивная школа №7»
протокол № 3 от 24.07.2026 г

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №7» на период с 24.07.2026 по 23.07.2029 гг.

От работодателя:
Директор МБУ ДО
«Спортивная школа №7»»
_____ Л.В.Козодаева
М.П.

От работников:
Председатель общего собрания работников
МБУ ДО «Спортивная школа №7»
_____ А.С.Колодин

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа №7» и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор (далее КД) заключен в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работодателя и работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО «Спортивная школа №7» (далее - Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимущества для работников.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора Козодаевой Лидии Викторовны;

работники Учреждения, представленные, в лице их председателя общего собрания работников Колодина Артема Сергеевича

1.4. Ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течении срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия договор может быть изменен только по взаимной договоренности сторон.

1.5. Договор действует с 24.07.2026 г. по 23.07.2029 г, срок продления не может быть более трех лет.

1.6. Заключившие договор стороны несут ответственность за выполнение взятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой сторон.

1.7. При смене собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

1.9. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и по согласованию с председателем общего собрания работников.

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренными ч.2 статьи 53 Трудового Кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
-участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.
3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со статьей 58 Трудового Кодекса РФ.

Работодатель производит записи в трудовые книжки и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.
3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).
3.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
3.5. Трудовой договор с работниками, как правило, заключается на неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 57 Трудового Кодекса РФ или иными федеральными законами, если трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы или условий её выполнения.

3.6. При приеме на работу трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).
3.7. При заключении трудового договора работник по требованию работодателя (ст.65 ТК РФ) представляет следующие документы:
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые (в ред. Федерального закона от 16.12.2019 № 439-ФЗ);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа (Федеральный закон от 01.04.2019 № 48-ФЗ);
- 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; (Федеральный закон от 02.07.2013 № 185 ФЗ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (Федеральный закон от 23.12.2010 № 387-ФЗ);
- справку о психиатрическом освидетельствовании (по направлению Работодателя) (Приказ Министерства здравоохранения РФ №342 н от 20.05.2022 «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование».

В отдельных случаях с учетом специфики работы настоящим Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Социального фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (в ред. Федеральных законов № 48-ФЗ от 01.04.2019, № 439- ФЗ от 16.12.2019 г.)

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее- сведения о трудовой деятельности (Федеральный закон № 439-ФЗ от 16.12.2019 г.; ст.66.1 ТК РФ) 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 Социального фонда Российской Федерации (Федеральный закон №27-ФЗ от 01.04.1996 г.).

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

В случаях, установленных настоящим Кодексом, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в

форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- в Социальном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:
- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

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

3.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренных статьей 57 Трудового Кодекса РФ, в том числе объём учебно-тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.10. Объём учебно-тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается работодателем, исходя из комплектования и количества часов по плану спортивной подготовки, программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе.

3.11. Объём учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.12. Работодатель должен ознакомить работника до ухода в отпуск, с их учебно-тренировочной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
3.13. Объём учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
3.14. Объём учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другим тренерам-преподавателям.
3.15. Учебно-тренировочная нагрузка на выходные и праздничные дни не планируется.
3.16. Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя в течении учебного года по сравнению с тренерско-преподавательской нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре по приказу руководителя Учреждения, возможна только:
- по взаимному согласию сторон;

по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам;
- временного увеличения объёма учебно-тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника с его письменного согласия;
- восстановления на работе тренера-преподавателя, выполнявшего эту тренерско-преподавательскую нагрузку;
- возвращение работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска.
3.17. 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 иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.
3.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основаниях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77, 336 ТК РФ).
3.19. Обеспечивать на основании письменного заявления работника, поданного до 01.01.2021 года, ведение его трудовой книжки в бумажном виде, формировать в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, представлять её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования,

обязательного социального страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.
3.20. Обеспечивать в установленном трудовым законодательством порядке разработку и реализацию мер защиты персональных данных работников, в том числе в форме принятия Положения о защите персональных данных работников.
3.21.Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией (преобразованием), а также сокращением численности работающих и штатов, рассматриваются с участием представителей трудового коллектива.

4. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, ПРОХОЖДЕНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ ИХ КВАЛИФИКАЦИИ

Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель обязуется:
4.1 Своевременно направлять на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности педагогических работников не реже одного раза в три года в порядке, предусмотренном статьями 196, 197 Трудового Кодекса РФ.
4.2 Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, работникам, получающим второе профессиональное образование, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, в порядке, предусмотренном статьями 173,174 Трудового Кодекса РФ.
4.3. Предоставляет работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, дополнительные учебные отпуска с сохранением среднего заработка дня**.**
4.4. Способствовать аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения РФ от 24 марта 2023 г.№ 196.
4.5. Аттестация педагогических работников проводится в целях:
- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).
4.6. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям

проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия Учреждения).

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 подряд 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.

4.7. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационной категории проводится по их желанию.

4.8. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

4.9. Аттестация педагогических работников в целях установления первой или высшей квалификационных категорий проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направленных в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", либо посредством федеральной государственной информационной системы "Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)" (далее - ЕПГУ) либо региональных порталов государственных и муниципальных услуг, интегрированных с ЕПГУ.

4.10. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

4.11. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой, высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.12. Квалификационные категории (первая, высшая), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую

организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации, а также являются основанием для дифференциации оплаты труда педагогических работников.
4.13. Аттестация в целях установления квалификационной категории "педагог- методист" или "педагог-наставник" проводится по желанию педагогических работников. К указанной аттестации допускаются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию.
4.14. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" проводится на основании заявлений в аттестационную комиссию, подаваемых способами, указанными в п. 4.9 настоящего договора.
4.15. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника определяется в соответствии с п.4.10 настоящего договора.
4.16. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории "педагог-методист" или "педагог-наставник" педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.
4.17. Квалификационные категории ("педагог-методист", "педагог-наставник"), установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №7». Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Учреждения.
5.2. На педагогических работников на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
5.3. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.
5.4. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы размерах производственных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок).
5.5. Заработная плата выплачивается путём перечислений на пластиковые карты.
5.6.Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором (ст.136 ТК РФ):
- за первую половину месяца – 30-го числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 15-го числа следующего месяца.

5.7. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся Работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5.8.Работникам, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, оплата труда производится в размере, предусмотренном для нормальной продолжительности рабочего времени, за исключением работников в возрасте до 18 лет.

5.9.Работникам в возрасте до 18 лет труд оплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы.

5.10.В случае установления Работнику неполного рабочего времени оплата труда производится пропорционально отработанному им времени.

5.11. Надбавка за выполнение особых работ устанавливается работникам учреждения, выполняющим работы, тарифицированные не ниже важности, интенсивности, а также высокой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении.

Размер надбавки за выполнение особых работ не может превышать 50 процентов от оклада.

5.12. Работодатель создаёт премиальный фонд, при наличии фонда экономии по оплате труда, для выплат надбавок, доплат и других льгот стимулирующего характера и распределяется по согласованию с комиссией по оценке деятельности работников.

5.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ). Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

5.14. Выплаты компенсирующего характера за работу в праздничные и выходные дни устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

5.15. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 Трудового Кодекса РФ.

Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

5.16. Оплата отпусков производится работникам не позднее чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.17. Для расчёта среднего заработка для оплаты отпусков и иных периодов, когда за работником сохраняется средний заработок, выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в Учреждении независимо от источников этих выплат. Для расчёта среднего заработка не учитываются выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие, не относящиеся к оплате труда выплаты).

Расчёт среднего заработка работника независимо от режима его работы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев,
предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

Средний дневной заработок, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные отпуска, исчисляется путём деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные дни в расчётном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество фактически отработанных в этот период дней.

Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путём деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчётный период, на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). (Постановление Правительства РФ от 24.12.2007г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»).

5.18. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.19. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплата отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановке работ, оплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто-пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомлять коллектив и совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

6.2. Стороны договорились:

6.2.1.Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса РФ, имеют так же лица: предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 16 до 18 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с тренерско-преподавательской деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.2.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

6.2.3. Работникам, получившим уведомление о предстоящем расторжении трудового договора по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата работников, предоставлять возможность для поиска нового места работы (при наличии его просьбы), в течение одного дня в неделю или нескольких часов в день с сохранением заработной платы;

6.2.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

6.2.5. В случае расторжения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести денежный расчет в день увольнения.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с председателем общего собрания работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

7.2. В Учреждении для руководящего, административно-хозяйственного персонала, устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) исходя из 40-часовой рабочей недели.

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы -не более 35 часов в неделю.

7.3. Для педагогических работников и работающих женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

7.3.1.Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

7.3.2. В Учреждении для тренеров-преподавателей (включая старших) устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Рабочее время тренеров-преподавателей определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Правилами внутреннего трудового распорядка, исходя из норм предусмотренными законодательством. Для тренеров-преподавателей (включая старших) Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.3.3. Для инструкторов-методистов (включая, старшего) также устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), исходя из 36-часовой рабочей недели.

7.4. Для работников, не достигших 18-летнего возраста, принятых на должность уборщик служебных помещений устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями-субботой, воскресеньем.

7.5. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени:

-беременным женщинам;

-одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);

-лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;

-женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия;

- для работников в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 12 часов в неделю);

-для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - не более 17,5 часа в неделю);
-для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3-й или 4-й степени либо опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.
7.6. Работодатель организует учет явки работников на работу и их уход.
7.7. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.108 ТК РФ).
7.7.1. В течение рабочего дня Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.
7.7.2. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится в исключительных случаях, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя (ст. 113 ТК РФ). Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, а также включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные положением об оплате труда, в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового Кодекса РФ.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит**.**
7.7.3. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни: беременных женщин, матерей воспитывающих детей до 3-х лет, работников моложе 18 лет и инвалидов.
7.8. Работникам разрешается работа по совместительству.
Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать четырех часов в день.
7.9. Ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам в соответствии с действующим законодательством, как правило, в летний период, за исключением отпуска, предоставляемого за счет очередного в учебно-тренировочное время для санаторного лечения.
7.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного.
7.11. Вновь принятым работникам в полном объеме очередной отпуск предоставляется через 6 месяцев после приема на работу.
7.12. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.
7.13. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).
7.14. Продолжительность основных ежегодных оплачиваемых отпусков для руководящих и педагогических работников – 42 календарных дня, в том числе:
- директор;
- заместитель директора;
- инструкторы-методисты;
- тренеры-преподаватели.
Для административно-хозяйственного персонала – 28 календарных дней.
7.15. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).
7.16. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (ст. 115 ТК РФ)
7.17. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:
- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных статьями 124-125 Трудового Кодекса РФ, локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет.
7.18. 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 (ст. 128 ТК РФ).
7.19. Дни очередного отпуска, совпавшие с днями болезни, могут быть предоставлены в течении текущего учебно-тренировочного года.
7.20. По соглашению между работником и работодателем ежегодный, оплачиваемый отпуск может быть разделен. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни.

7.21. Время отдыха:
- нерабочими праздничными днями в РФ в соответствии со статьей 112 Трудового Кодекса РФ являются:
1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
7 января – Рождество Христово;
23 января – День защитника Отечества;
8 марта – Международный женский день;
1 мая – Праздник Весны и Труда;
9 мая – День победы;
12 июня – День России;
4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящей статьи. При перенесении Правительством РФ выходных дней из числа выходных дней, совпадающих с вышеуказанными нерабочими праздничными днями, на другие дни в очередном календарном году – нерабочими праздничными являются дни, установленные Постановлением Правительства.

7.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определятся по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

7.23. При наличии финансовых возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
-работникам, имеющим близких родственников, страдающих заболеваниями, требующими длительного лечения.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение

указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается.
7.25. В соответствии со статьей 263 Трудового Кодекса РФ, работникам, осуществляющим уход за детьми, в том числе работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет,имеющим ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка до 14 лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней, в удобное для них время с согласия руководителя Учреждения.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

Стороны договорились:
8.1. Стороны разрабатывают и принимают меры по усилению социальной защиты работников.
8.2. Работникам выплачиваются единовременные денежные поощрения в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и далее каждые 5 лет) – в размере до одного оклада (должностного оклада); в связи с профессиональным праздником и установленными трудовым законодательством праздничными днями — в размере до одного оклада (должностного оклада).
8.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере до одного оклада (должностного оклада) в год.
8.4. Материальная помощь оказывается работникам учреждения в размере до двух минимальных размеров оплаты труда, установленных Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» при наступлении особых случаев (при представлении документов, подтверждающих наступление особых случаев):
- в случае смерти работника учреждения или его близких родственников (супруга(-и), детей, родителей;
- при необходимости дорогостоящего лечения или при длительной болезни работника учреждения;
- работникам, прекращающим трудовые отношения с учреждением в связи с выходом на пенсию по возрасту;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией) и (или) заболеванием, полученным работником, призванным на военную службу по мобилизации или поступившего на военную службу по контракту либо заключившего контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на ВС РФ.
8.5. Медицинское обслуживание работников осуществляется за счет бюджетных средств, выделяемых органами здравоохранениями в соответствии с утвержденными государственной и региональной программами обязательного медицинского страхования. Работодатель гарантирует заключение договоров медицинского страхования работников с учреждениями здравоохранения, страховыми компаниями (Закон «О медицинском страховании граждан РФ”).

8.6. Работники в соответствии с планом работы Учреждения и производственной необходимостью могут привлекаться на курсы повышении квалификации. Курсы могут быть с отрывом от производства.
8.7. Дополнительные оплачиваемые отпуска в количестве 3 дня предоставляются работникам в случае свадьбы, при рождении ребёнка, на похороны близких родственников.
8.8. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем.

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

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185.1 ТК РФ)

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Если потребуется предоставление работником справки медицинской организации, подтверждающей прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы необходимо дополнить соответствующим абзацем (ст.185.1 ТК РФ).
8.9. Работникам, заключившим контракт с Министерством обороны Российской Федерации о пребывании в мобилизационном людском резерве в составе мобильных огневых групп «Барс», в целях защиты объектов жизнеобеспечения населения, предоставляется выплата в размере 50 000 рублей (без учета НДФЛ) на основании представленных документов.

Подготовка приказа об оказании вышеуказанной выплаты работникам осуществляется непосредственно Учреждением.

9. ОХРАНА ТРУДА.

9.1. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:
9.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.
9.1.2. Обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.
9.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

9.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.
9.1.5. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологические исследования наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов.
9.1.6. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.
9.1.7. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.
9.1.8. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.
9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
9.1.10. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
9.1.11. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

9.1.12. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
9.1.13. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.
9.1.14. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.
9.1.15. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.
9.1.16. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.
9.1.17. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
9.1.18. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.
9.2. Работники Учреждения (их представители) обязуются:
9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.
9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.
9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.
9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.
9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.
9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
9.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в 3 экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.
10.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с «24» июля 2026 года по «23» июля 2029 года.
10.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.
10.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.
10.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 Трудового Кодекса РФ.
10.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся 1 раз в год в на заседании двусторонней комиссии, состоящей из представителей работодателя и председателя общего собрания работников.

От работодателя:
Директор МБУ ДО
«Спортивная школа №7»
_____ Л.В.Козодаева
М.П.

От работников:
Председатель общего собрания работников
МБУ ДО «Спортивная школа №7»
_____ А.С.Колодин

Дополнительное соглашение
о внесении изменений в коллективный договор от 24.07.2026
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа №7»

31.07.2026 г. Тамбов

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа №7», в лице директора Козодаевой Лидии Викторовны, действующего на основании Устава учреждения, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и коллектив работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №7», в лице председателя общего собрания работников Колодина Артема Сергеевича, именуемые в дальнейшем «Работники», с другой стороны, вместе именуемые «Стороны», в результате проведения коллективных переговоров заключили настоящее дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести изменения в коллективный договор от 24.07.2026 муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №7»:

пункт 3.16 раздела «3. Трудовые отношения» читать с в следующей редакции:

«3.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп.

3.16.1.Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 3.16»

пункт7.24 раздела «7.Рабочее время и время отдыха» читать в следующей редакции:

«7.24. Помимо категорий работников, указанных в статье 128 Трудового кодекса РФ, работодатель на основании письменного заявления работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- работникам, имеющим ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

Этот отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение указанных отпусков на следующий рабочий год не допускается»

2. Настоящее дополнительное соглашение действует с момента его подписания и является неотъемлемой частью коллективного договора от 24.07.2026 муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №7»

Директор
МБУ ДО «Спортивная школа №7» Л.В.Козодаева

МП

Председатель общего собрания работников
МБУ ДО «Спортивная школа №7» А.С.Колодин