

От работников

От работодателя

Председатель Профсоюзного комитета
МАУ ДО «СШОР» НГО

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва»
Новоуральского городского округа

Председатель Е.В. Козина

Директор В.Н. Полякова



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА»
НОВОУРАЛЬСКОГО ГОРОДСКОГО ОКРУГА
на 2025-2028 годы

Утвержден на общем собрании работников

Протокол № 2 от «02» 04 2025г.

г. Новоуральск

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственным казенным учреждением службы
занятости населения Свердловской области
«Новоуральский центр занятости»

«30» мая 2025г.

Запись за №

13-К

Оглавление:

Раздел 1 Общие положения	3
Раздел 2 Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений	3
Раздел 3 Трудовой договор, обеспечение занятости и переобучение	7
Раздел 4 Рабочее время и время отдыха.....	9
Раздел 5 Оплата и стимулирование труда	13
Раздел 6 Охрана труда	14
Раздел 7 Разрешение трудовых споров (конфликтов)	17
Раздел 8 Особенности регулирования труда отдельных работников	18
Раздел 9 Социальная защита молодежи	21
Раздел 10 Социальные гарантии	22
Раздел 11 Дополнительные гарантии	22
Раздел 12 Защита трудовых прав работников	25
Раздел 13 Обеспечение прав и гарантий деятельности ППО	27
Раздел 14 Контроль за выполнением коллективного договора	28
Раздел 15 Заключительные положения	28
Приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»	
Приложение № 2 «Список должностных лиц, которым установлен дополнительный оплачиваемый отпуск»	
Приложение № 3 «Перечень и нормы выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты для рабочих профессий учреждения»	
Приложение № 4 «Нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств»	

1 Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор заключен работниками и работодателем Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва» Новоуральского городского округа.

Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва» Новоуральского городского округа (в дальнейшем «Спортивная школа»), в лице директора, именуемого в дальнейшем «работодателем» и работники учреждения, именуемые далее «работниками», представленные первичной профсоюзной организацией Спортивной школы, именуемой далее «ППО», в лице его председателя.

1.2 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении, настоящий договор заключен на 3 года.

1.3 Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.5 Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, ухудшающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.6 Во исполнение настоящего коллективного договора работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения ППО. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях, предусмотренных статьей 43 Трудового кодекса Российской Федерации.

2 Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений

2.1. Основные права и обязанности работников:

2.1.1 Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.1.2 Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

– незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.2 Основные права и обязанности работодателя:

2.2.1 Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры; – поощрять работников за высокий эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- принимать локальные нормативные акты;
- проводить самостоятельно оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

2.2.2 Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами; разрабатывать с учетом мнения ППО проекты локальных нормативных актов, непосредственно затрагивающие социально-трудовые права и интересы работников организации;

- признать право ППО, на ведение коллективных переговоров и заключения коллективного договора от имени работников Спортивной школы и представительство их интересов в сфере трудовых и социально-экономических отношений;
 - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - направлять на уведомительную регистрацию коллективный договор в орган по труду в течение 7 дней со дня его подписания;
 - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
 - знакомить работников до подписания трудового договора под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
 - своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
 - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
 - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
 - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
 - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации;
 - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.
- 2.2.3. ППО, обязуются:

- способствовать успешной деятельности учреждения по выполнению возлагаемых на нее задач, обеспечению соблюдения работниками трудовой дисциплины;
- осуществлять контроль по выполнению коллективного договора и соблюдению законодательства о труде;
- добиваться обеспечения безопасности рабочих мест и улучшения условий труда;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предупреждению трудовых споров, способствовать созданию в коллективе благоприятного климата.

3 Трудовой договор, обеспечение занятости и переобучение

3.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и хранится у каждой из сторон (статья 67 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.3 Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный, так и определенный срок, не более пяти лет (статья 58 Трудового кодекса Российской Федерации). Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, указанных в статье 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4 При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника (статья 79 Трудового кодекса Российской Федерации). Срочный трудовой договор, может быть, расторгнут досрочно по инициативе работника (статья 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5 Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6 В трудовом договоре, заключаемом с работником, может предусматриваться условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об

испытании означает, что работник принят без испытания. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.7 В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, компенсации и другие социальные льготы, и гарантия.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (статья 72 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.8 Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

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

3.10 Объем учебно-тренировочной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года, исходя из норм объема дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, указанных в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта, и устанавливается распорядительным актом организации.

3.11 Учебно-тренировочная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей устанавливается с учетом мнения (по согласованию) профкома. Тарификация тренеров-преподавателей составляется ежегодно, не позднее чем за 2 недели до начала нового учебного года.

3.11.1 Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный на начало нового учебного года, не может быть изменен в текущем году, тренировочном периоде, спортивном сезоне по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп обучающихся.

3.11.2 Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей может осуществляться также в случаях:

– временного ее выполнения за тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

– временного выполнения учебно-тренировочной нагрузки тренера - преподавателя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место, которого должен быть принят другой постоянный работник;

– восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего учебно-тренировочную нагрузку, в установленном законодательством порядке. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.12 Учебно-тренировочная 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-преподавателя.

3.13 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, только на новый учебно-тренировочный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебно-тренировочному плану, проведение эксперимента, изменение программ спортивной подготовки и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ). В течение учебно-тренировочного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (статья 74 ТК РФ). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебно-тренировочной нагрузки в течение учебно-тренировочного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.14 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя регулируется статьей 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4 Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к согласию о том, что:

4.1 Режим рабочего времени работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение 1), коллективным договором, трудовым договором, расписанием учебно-тренировочных занятий, учебно-тренировочным планом, графиком работы утвержденными работодателем с учетом мнения (по согласованию) ППО, а также условиями трудового договора.

4.2 Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать норму рабочего времени установленную Трудовым Кодексом Российской Федерации.

4.3 В соответствии с гл.52 Трудового кодекса Российской Федерации на тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей осуществляющих образовательную деятельность, распространяются особенности регулирования труда педагогических работников. Согласно п.2.8.1 Приложения 1 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

4.4 Для тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя (не более 36 часов) с одним выходным днем и может быть установлена на общевыходные и праздничные дни (в зависимости от учебно-тренировочной нагрузки по видам спорта и этапу подготовки). Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается с учетом норм часов учебной (преподавательской) работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебно-тренировочной нагрузки, периодов подготовки, регулируется от количества обучающихся, количества групп.

4.5 Выполнение учебной (преподавательской) работы регулируется расписанием учебно-тренировочных занятий.

4.6 Выполнение учебно-тренировочной работы тренерами-преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени в астрономических часах, связанной с учебно-тренировочной работой с учетом коротких перерывов, предусмотренных между занятиями.

4.7 Конкретная продолжительность учебно-тренировочных занятий, а также перерывов между ними предусматривается Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПин), утвержденных в установленном порядке.

4.8 Дни недели, свободные для тренерско-преподавательских работников, ведущих учебно-тренировочную работу, от проведения учебно-тренировочных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, тренер-преподаватель

использует для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

4.9 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 Трудового Кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой неоплачиваемый день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

4.10 Продолжительность рабочего дня, при 40 часовой рабочей неделе, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (статья 95 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.11 В случаях, предусмотренных статьей 99 Трудового Кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

4.12 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

4.13 Очередные оплачиваемые отпуска работникам предоставляются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации согласно графикам отпусков, утвержденным Работодателем, с учетом мнения профсоюза не позднее чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.14 При составлении графика учитывать пожелания работников и особенности рабочего процесса, а также круг работников, имеющих право на предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска по их желанию в удобное для них время.

4.15 Работодатель обязуется:

4.15.1 Предоставлять работникам, согласно Трудового кодекса Российской Федерации, действующим нормативным правовым актам и коллективным договорам дополнительные отпуска за вредные, особые условия труда, ненормированный рабочий день (Приложение 2).

4.15.2 Предоставлять длительные отпуска в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства.

4.15.3 Предоставлять работнику право на использование отпуска за первый год работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы и до истечения шести месяцев в порядке предусмотренного статьей 122 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.15.4 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 5 календарных дней;
- при регистрации брака – 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) -14 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей до 14-ти лет, ребенка - инвалида до 18-ти лет – 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14-ти лет, отцу, воспитывающему ребенка до 14-ти лет без матери, - 14 календарных дней;
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы – 14 календарных дней;
- участнику СВО- 30 календарных дней;
- за успешное выполнение нормативов испытаний (тестов) ВФСК «ГТО»: бронзовый значок – 1 календарный день, серебряный значок – 2 календарных дня, золотой значок – 3 календарных дня;
- для решения неотложных социально-бытовых вопросов, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством, работнику по его заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы. Продолжительность этого отпуска определяется по соглашению сторон между работодателем и работником в соответствии со статьёй 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.15.5 Отпуск с сохранением заработной платы:

- для сопровождения детей младшего возраста в 1-й класс, в школу – 1 календарный день;

4.15.6 Предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю), для ухода за детьми-инвалидами дополнительные оплачиваемые выходные дни - 4 календарных дня в месяц. Порядок предоставления дополнительных выходных дней в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законодательными и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.16 Режим работы, время перерыва для отдыха, график работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5. Оплата и стимулирование труда

5.1 Работодателем установлены системы и условия оплаты труда и формы материального поощрения с учетом мнения ППО в соответствии со ст. 135, 144 Трудового Кодекса Российской Федерации. Порядок оплаты труда работников учреждения регулируется Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

5.2 Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам устанавливаются в соответствии с положениями статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии со штатным расписанием.

5.3 Размер оплаты труда работников учреждения определяется с учетом следующих условий:

- показателей квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- объемов учебно-тренировочной нагрузки; регулируется в зависимости от максимального количества детей, осуществляется по нормативам труда за одного обучающегося, периода и задач его подготовки. Возможного объединения обучающихся в группы на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебно-тренировочных занятий по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенности исчисления оплаты труда персонала спортивной подготовки;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- дополнительной оплаты труда за работу, не входящую в должностные обязанности работника;
- выплат, процентных надбавок к заработной плате обусловленных климатическими условиями проживания;

5.4 Расчетным периодом для начисления заработной платы является один календарный месяц.

5.5 Работодатель извещает работника в письменной форме о начисленной заработной плате (расчетный листок). Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) не реже чем каждые полмесяца: 15 и 30 числа, путем перечисления на указанный работником счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

5.6 При сдаче крови и ее компонентов работодатель обязуется сохранить за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим дни отдыха.

5.7 Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения. 5.8 Учреждение обязуется:

– устанавливать доплаты за выполнение работ с вредными условиями труда. Доплата устанавливается на основании результатов специальной оценки условий труда.

– производить оплату труда в праздничные и выходные дни в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации;

– производить доплату при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнении обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации;

– устанавливать надбавки и доплаты стимулирующего характера согласно Положения об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

5.9 Полученная работником за нерабочие дни денежная выплата имеет статус заработной платы, в силу чего учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты отпусков и временной нетрудоспособности работников.

6 Охрана труда

В области охраны труда Стороны определили приоритетными следующие направления:

6.1 Обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников.

6.2 Создание безопасных условий труда.

6.3 Обучение руководителей, специалистов и других работников учреждения по вопросам охраны труда.

6.4 Профилактика производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.5 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Работодатель обязан обеспечить:

6.5.1 реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда; систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

6.5.2 работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего

места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;

6.5.3 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;

6.5.4 обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

6.5.5 организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

6.5.6 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

6.5.7 проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

6.5.8 за счет собственных средств приобретение и выдачу средств индивидуальной защиты и дерматологических 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) 18 опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 3, Приложение № 4);

6.5.9 обеспечить хранение, а также стирку, химическую чистку, сушку, ремонт и замену средств индивидуальной защиты.;

6.5.10 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 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

6.5.11 ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

6.5.12 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 Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; 6.5.13 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. 6.6 В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник обязан:

6.6.1 соблюдать требования охраны труда;

6.6.2 правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

6.6.3 следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

6.6.4 использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.6.5. проходить в установленном порядке 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;

6.6.6 незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

6.6.7 немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами,

участствующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 Трудового Кодекса Российской Федерации, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

6.6.8 в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

6.7 ППО учреждения обязуется:

6.7.1 Защищать законные интересы работников, в том числе и пострадавших при несчастных случаях или получивших профессиональные заболевания.

6.7.2 Обеспечить постоянный контроль над выполнением работодателем мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда в учреждении, предоставлением предусмотренных льгот и компенсаций за работу во вредных условиях труда, соблюдением нормативных законодательств Трудового кодекса Российской Федерации в части охраны труда.

6.7.3 Согласовывать инструкции по охране труда.

6.7.4 Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве, анализировать причины, вносить предложения по их предотвращению.

6.7.5 Взаимодействовать с государственными органами управления, надзора и контроля за охраной труда.

7 Разрешение трудовых споров (конфликтов)

7.1 Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам и регулируются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами при обращении работника в комиссию в трехмесячный срок, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

7.2 Порядок разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов) по вопросам установления в учреждении новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения коллективного договора и соглашений между учреждением и трудовым коллективом регулируется в соответствии со статьей 401 Трудового Кодекса РФ.

8 Особенности регулирования труда отдельных работников

8.1 Регулирование труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами.

8.1.1 Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями:

– беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе;

– женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более – 110) календарных дней после родов. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов;

– в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации по заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

– в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск, работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей).

8.1.2 Особенности регулирования труда, лиц в возрасте до восемнадцати лет:

– лица в возрасте до восемнадцати лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра (обследования) и в дальнейшем, до достижения возраста восемнадцати лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру;

– ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

– заработная плата работникам в возрасте до 18 лет выплачивается с учетом сокращенной продолжительности работы, пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.

8.2 Сокращенная рабочая неделя устанавливается:

-методисту, инструктору- методисту - 36-часовая рабочая неделя;
-врачу спортивной медицины 39-часовая рабочая неделя . При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

8.3 Работникам инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск не менее 30 календарных дней.

8.4 Совмещение работы с обучением:

8.4.1 Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

– прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней);

– прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования; Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы:

– работникам, допущенным к вступительным испытаниям - 15 календарных дней;

– работникам, слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего образования для прохождения итоговой аттестации – 15 календарных дней;

– работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программ бакалавриата, программ специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получения образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации – 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов – один месяц.

8.4.2 Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном

году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

8.4.3 Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения на период десять учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

8.4.4 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования-подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения предоставляются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.4.5 Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

8.4.6 Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника).

8.5 Высвобождение работников и содействие их трудоустройству:

8.5.1 Основания прекращения трудового договора регулируются Трудовым кодексом Российской Федерации. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

8.5.2 При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

-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);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, 24 возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации (статья 179 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Так же преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, имеют лица: – одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет; – родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; – награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; – участники боевых действий; – молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

8.5.3 Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие женщины при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения. Работодатель обязуется принять меры по их трудоустройству по прежней профессии, специальности, квалификации у другого работодателя, 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.

9. Социальная защита молодежи

9.1 К категории молодых специалистов относятся работники в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку.

9.2 Молодым специалистам для более успешного освоения профессиональных навыков назначается наставник, из числа наиболее опытных педагогических работников Спортивной школы на период – 2 месяца.

9.3 Молодым специалистам создаются условия для профессиональной и социальной адаптации, активного досуга спортивно-оздоровительной и культурной направленности.

9.4 При приеме на работу, если молодой специалист впервые трудоустраивается по полученной специальности в течении года после получения профессионального образования испытательный срок не устанавливается (ст.70 ТК РФ).

9.5 Молодым специалистам обеспечивается правовая и социальная защищенность.

9.6 Молодые специалисты, добивающиеся высоких показателей в работе и активно участвующие в деятельности ППО представляются к поощрению.

10. Социальные гарантии

10.1 В целях обеспечения социальной защиты работников работодатель: осуществляет единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам, за высокие показатели в работе за счет средств обоснованной экономии фонда оплаты труда или средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности. Порядок и условия единовременного премирования устанавливаются положением об установлении системы оплаты труда учреждения.

10.2 ППО оказывает юридическую помощь членам профсоюзов по вопросам социальной защиты, трудовым спорам.

11 Дополнительные гарантии

11.1 При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую работу нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

11.2 При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

11.3 При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая, либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую,

социальную и профессиональную реабилитацию, либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

11.4 На время прохождения медицинского осмотра и (или) обязательного психиатрического освидетельствования за работниками, обязанными в соответствии с Трудовым Кодексом, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить такие осмотр и (или) освидетельствование, сохраняются место работы (должность) и средний заработок по месту работы.

11.5 В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования работник освобождается от работы. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

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

11.7 Гарантии в связи с ликвидацией учреждения либо сокращения численности или штата работников:

11.7.1 Работнику, увольняемому из учреждения, в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения (пункты 1,2 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

11.7.2 Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка, предусмотренных частями 1 и 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств работодателя.

11.7.3 Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику в связи с:

– отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации)
- восстановлением на работе работника, ранее выполняющего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (пункт 5 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации).

11.8 В целях реализации требований Государственной стратегии противодействия распространения ВИЧ-инфекции в Российской Федерации учреждение обязуется:

- создавать благоприятные рабочие условия для работников, живущих с ВИЧ/СПИД с тем, чтобы они как можно дольше были способны выполнять свои рабочие обязанности в соответствии со стандартами;
- не допускать дискриминации ВИЧ-инфицированных работников;
- признавать права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса. Раскрытие ВИЧ-статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.
- с целью предотвращения новых случаев ВИЧ-инфекции среди работников и членов их семей учреждение проводит информационно-разъяснительную кампанию, которая включает:
 - распространение информации и по ВИЧ-инфекции среди сотрудников;
 - включение информации о ВИЧ-инфекции в программы водного инструктажа по охране труда и первичного инструктажа на рабочем месте;
 - мотивировать работников к добровольному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию;
- обеспечить гибкий график работы для работников, живущих с ВИЧ/СПИД или разумное изменение в условиях труда, способствующее продолжению занятости работника, предоставление дополнительных перерывов для отдыха, времени для посещения врача, отпуска по болезни, неполная занятость, возможность возвращения на работу после вынужденного перерыва, связанного с прохождением курса лечения в соответствии с действующим Российским законодательством.

11.9 Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право

на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- работники, достигшие пенсионного возраста по старости – 2 рабочих дня один раз в год;
- работники, достигшие возраста 40 лет — 1 рабочий день один раз в год;
- остальные работники — 1 рабочий день один раз в три года.

11.9.1 Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работник вправе не выходить на работу и использовать день или дни для диспансеризации после того, как ознакомится с приказом об освобождении от работы.

11.9.2 Работодатель не вправе отказать в предоставлении дней для прохождения диспансеризации. Однако если работник не согласует с работодателем день или дни для прохождения диспансеризации и не выйдет на работу, такое отсутствие может быть расценено как нарушение работником трудовой дисциплины, в том числе и как прогул. Если работодатель не согласовал дату/даты освобождения от работы, указанные в заявлении, работник должен выбрать другую дату/даты.

11.9.3 Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 Трудового кодекса Российской Федерации, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление.

11.9.4 Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

12. Защита трудовых прав работников

12.1. Работодатель:

12.1.1 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 Трудового кодекса РФ.

12.1.2 О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работники

предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

12.1.3 Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 180 Трудового кодекса Российской Федерации, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

12.1.4 При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и Коллективным договором.

12.1.5 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 отдается сотрудникам в соответствии с пунктом 8.5.2. настоящего коллективного договора.

12.1.6 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

12.2. Работодатель создает условия для возможности прохождения производственной практики студентам средних, высших учебных заведений, готовящих специалистов в области физической культуры и спорта.

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

12.4. ППО:

12.4.1 При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства.

12.4.2 Представляет интересы членов профсоюза при ликвидации учреждения, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых конфликтов и принимают меры по защите прав и законных интересов работников.

12.4.5 Наставнику, назначенному на период стажировки молодого специалиста, для более успешного освоения им профессиональных навыков производится доплата, в размере не менее установленного трехсторонним отраслевым соглашением.

13 Обеспечение прав и гарантий деятельности ППО

13.1. Права ППО определяются Законом «О профсоюзах, правах и гарантиях их деятельности», Трудовым кодексом Российской Федерации. Деятельность профсоюза осуществляется в соответствии с его Уставом и другими локальными актами.

13.2 Увольнение по инициативе работодателя или привлечение к ответственности членов профсоюзного комитета производится с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

13.3 Для осуществления своих функций выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется доступ к нормативной документации, право участия в заседаниях администрации учреждения.

13.4 Членам профсоюзного комитета сохраняется средняя заработная плата на период их участия в мероприятиях, организуемых профсоюзом.

13.5 Членам профсоюзного комитета, членам комиссии по охране труда, уполномоченным лицам по охране труда по необходимости предоставляется 8 часов в месяц для выполнения профсоюзных обязанностей.

13.6 Профсоюзный комитет проводит свои мероприятия в нерабочее время:

- заседание профкома;
- заседание комиссией профкома;
- рассмотрение жалоб и принятие по ним соответствующих мер.

13.7 Члены профсоюзного комитета, члены комиссии по охране труда, уполномоченные лицам по охране труда за активную добросовестную работу могут быть материально и морально поощрены.

13.8 При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по коллективному договору стороны несут следующие меры ответственности перед трудовым коллективом:

13.8.1 ППО:

- Предупреждение о неудовлетворительной оценке его работы.
- Объявление недоверия и переизбрания.

13.8.2 Работодатель:

- Невыполнение или неудовлетворительное выполнение администрацией своих обязательств по Коллективному договору влечет меры ответственности, в соответствии с законодательством РФ.
- Лица, предоставляющие работодателя, виновные в нарушении и не выполнении коллективного договора привлекаются к ответственности на основании статей 26, 27 Закона Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях».

14 Контроль за выполнением коллективного договора

14.1 Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляется сторонами настоящего коллективного договора в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, соответствующими органами по труду.

14.2 Стороны настоящего коллективного договора в лице уполномоченных в установленном порядке представителей вправе обратиться по вопросам соблюдения условий Коллективного договора в Территориальную организацию профсоюза г. Новоуральска, к главному специалисту по охране труда Администрации Новоуральского городского округа.

14.3 Представители сторон при проведении контроля обязаны представлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

14.4 Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

15 Заключительные положения

15.1 Настоящий коллективный договор вступает в силу с 02.04.2025 года и действует в течение 3-х лет. Стороны вправе продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

15.2 Каждая из сторон после подписания Коллективного договора разрабатывает план мероприятий, необходимых для реализации принятых обязательств.

15.3 Стороны пришли к соглашению:

15.3.1 Обеспечить взимание профсоюзных членских взносов из заработной платы работников на основе их письменных заявлений и перечислений на расчетный счет профкома.

15.3.2 Предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для работы самого органа и для проведения собраний работников, а также средства связи и оргтехнику.

15.3.3 Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не вправе в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

15.3.4 В случае, если одна из Сторон выступит с инициативой о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, Стороны обязаны рассмотреть эти предложения в установленном порядке на заседании

15.3.3 Ни одна из сторон, заключивших Коллективный договор, не в праве в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

15.3.4 В случае, если одна из Сторон выступит с инициативой о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор, Стороны обязаны рассмотреть эти предложения в установленном порядке на заседании Двухсторонней комиссии, созываемой в течение семи дней, после получения предлагаемых изменений и дополнений.

15.3.5 Текст коллективного договора должен быть доведен учреждением до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

15.3.6. Настоящий Коллективный договор подписан «02» апреля 2025 г. в г. Новоуральск в трех подлинных экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

От работодателя:

Директор МАУ ДО «СШОР» НГО _____  В.Н. Полякова
02.04.2025 г

От работников:

Председатель ППО МАУ ДО «СШОР» НГО _____  Е.В. Козина
02.04.2025 г

Приложение № 1

к коллективному договору на 2025-2028 годы

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО «СШОР» НГО

 Е.В.Козина

«02» апреля 2025г.

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва»
Новоуральского городского округа

Директор  В.Н. Полякова

« 02 » 04 2025 г.

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва» Новоуральского городского округа (МАУ ДО «СШОР» НГО)

1 ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Цель разработки правил внутреннего трудового распорядка (далее – правила) - регулирование тех общественных отношений в МАУ ДО «СШОР» НГО, далее – учреждении, которые не рассмотрены в ее Уставе, трудовых договорах, должностных инструкциях.

1.2 Правила имеют цель: способствовать улучшению спортивной, воспитательной работы учреждения; созданию необходимых организационных и экономических условий для нормального высокопроизводительного труда всех членов трудового коллектива; воспитанию его в духе сплоченности и единства; установлению мер поощрения сотрудников за достижения в выполнении своих служебных обязанностей и дисциплинарного воздействия на работников, не обеспечивающих выполнения утвержденных должностных инструкций или нарушающих трудовую дисциплину.

1.3 Правила учреждения являются документом учреждения, регламентирующим деятельность, взаимоотношения и обязанности его сотрудников, занимающихся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) и иными нормами трудового законодательства, Федеральным законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» № 329-ФЗ от 04.12.2007 года, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012 года, Федеральным законом «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» № 127-ФЗ от 30 апреля 2021 года,

федеральным стандартам спортивной подготовки по видам спорта, а также Уставом учреждения.

1.4 Данные правила обязательны для исполнения всеми членами трудового коллектива учреждения.

1.5 Каждый работник имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Каждый работник учреждения имеет право претендовать на занятие любой вакантной должности при наличии необходимой квалификации и профессиональной подготовки.

1.6 Каждый работник учреждения несет ответственность за качество учебно-тренировочного процесса и его соответствие федеральным стандартам спортивной подготовки по видам спорта, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.7 Вопросы, связанные с применением правил, решаются руководством учреждения в пределах, предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с первичной профсоюзной организацией (далее – ППО) учреждения.

1.8 Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

2 ПОРЯДОК ПРИЕМА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1 В учреждении предусматриваются должности педагогического персонала, административно-управленческого, вспомогательного персонала.

2.2 Для работников учреждения работодателем является директор.

2.3 Трудовые отношения работников учреждения регулируется трудовым договором. Условия трудового договора не могут противоречить законодательству Российской Федерации. Оформление договора осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормами трудового законодательства.

2.4 Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с согласия или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (статья 67 ТК РФ).

2.5 При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 ТК РФ). Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное 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.

2.6 Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев.

2.7 Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в учреждении, другой - у работника.

2.8 Прием работников на работу осуществляется в следующем порядке. Сотрудник предъявляет директору учреждения (работодателю):

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации). В случае если новый сотрудник ранее отказался от ведения бумажной трудовой книжки и предъявил только сведения о работе по форме СТД-Р и/или СТД-ФР, но информации в данной форме недостаточно, чтобы посчитать его страховой стаж для начисления пособий, специалист отдела кадров вправе запросить у сотрудника бумажную трудовую книжку, чтобы получить эту информацию;
- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документы об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении;
- 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 федеральными 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, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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 федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию;

- другие документы в соответствии с требованиями трудового законодательства.

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

2.10 При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, 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 Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются. 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). В случае, если при приеме работник не предоставил трудовую книжку, работодатель вправе запросить у него сведения о трудовой деятельности по 44 формам СТД-Р или СТД-СФР. Если в форме стоит отметка «Подано заявление о предоставлении сведений о трудовой деятельности», то новый работодатель продолжает их вести и не заводит новую трудовую книжку.

2.11 Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.12 Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.1. Директор учреждения (работодатель) обязан до подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника. При оформлении приказа (распоряжения) о приеме на работу он объявляется Работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.14 В соответствии со статьей 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.15 Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.16 Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.17 С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.18 Гарантии при приеме на работу:

2.18.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (статья 64 ТК РФ). 2.18.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не

допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.18.3 Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.18.4 Запрещается отказывать в заключение трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.18.5 По письменному требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течении семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.18.6 Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.19 Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.19.1 Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (статья 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.19.2 В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (статья 74 ТК РФ). К числу таких причин могут относиться: реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении; изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.). 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.

2.19.3 Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.19.4 Перевод на другую постоянную работу в пределах одного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.19.5 По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.19.6 Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.19.7 Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных статьями 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.19.8 Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном статьями 73, 182, 254 ТК РФ.

2.19.9 Работодатель обязан в соответствии со статьей 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в

случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.20 Прекращение трудового договора:

2.20.1 Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.20.2 Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора (статья 78 ТК РФ).

2.20.3 Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (статья 79 ТК РФ). О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.20.4 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.20.5 По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (статья 80 ТК РФ). В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью

продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.20.6 До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.20.7 Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (часть 4 статьи 71 ТК РФ).

2.20.8 Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников по пункту 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- изменение количества часов ввиду изменения учебно-тренировочного плана, спортивных программ и т.п.

2.20.9 Трудовой договор с работником в связи с уменьшением учебно-тренировочной нагрузки в течение учебно-тренировочного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебно-тренировочного года.

2.20.10 В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции персонала спортивной подготовки (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту). Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 ТК РФ. Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем.

2.20.11 Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (статьей 84.1 ТК РФ). В приказе должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.20.12 Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.20.13 В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности в случае, если трудовая книжка не ведется по причине отказа работника от нее в установленном законом порядке или в случае, если работник был впервые принят на работу после 31 декабря 2020 года и ранее не имел трудового стажа. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.20.14 При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

2.20.15 В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно, в связи с отсутствием работника, либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, директор школы (работодатель) должен направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте.

2.20.16 Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, 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. Сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса Российской Федерации) у данного работодателя предоставляются работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.21 Отстранение от работы

2.21.1 Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.21.2 Наряду с указанными в статье 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, а также за иные умышленные тяжкие и особо

тяжкие преступления. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.22 Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых

он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи). Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя. Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой статьи 351.7 Трудового кодекса Российской Федерации, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА, ОБЯЗАННОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Сторонами трудового договора являются работодатель (директор учреждения) и работник. Они имеют следующие основные права, и обязанности, а также несут ответственность в установленном законом порядке.

3.1 Работник имеет право на:

3.1.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2 предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором; 54

3.1.3 рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4 и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5 отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7 профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8 объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9 участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11 защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13 возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14 обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15 пользоваться другими правами в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2 Работник обязан:

3.2.1 добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2 соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

3.2.3 соблюдать дисциплину труда - основу порядка в учреждении, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации учреждения;

3.2.4 незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5 бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.6 проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.7 предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.8 содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях учреждения;

3.2.9 экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.10 соблюдать законные права и свободы обучающихся;

3.2.11 уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями обучающихся, посетителями;

3.2.12 быть примером достойного поведения и высокого морального долга на работе, в быту и общественных местах;

3.2.13 всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительную дисциплину, постоянно проявлять инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности; систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;

3.2.14 после окончания работы проверить, закрыты ли краны и окна, выключен ли свет, отключены ли электрические приборы;

3.2.15 работник обязан иметь прививки, предусмотренные национальным календарем профилактических прививок и предоставить работодателю сертификат о проведенной прививке или предъявить документ о наличии медицинских противопоказаний (медотвод) для вакцинации. Отказ или уклонение без уважительных причин от обязательной вакцинации работника, является дисциплинарным проступком, то есть неисполнением или ненадлежащим исполнением работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, за совершение которого работодатель на основании статей 192 ТК РФ, 214 ТК РФ имеет право применить дисциплинарное взыскание.

3.3 Работник несет ответственность за:

- сохранность имущества учреждения;
- проявление антигуманного отношения к детям, асоциальное поведение.

3.4 Работникам учреждения в помещениях и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества. За нарушение работники привлекаются к административной ответственности.

3.5 Работодатель имеет право на:

3.5.1 управление учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2 заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3 ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4 поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5 требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6 привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7 принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8 реализовывать иные права, определенные уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации;

3.5.9 устанавливать режим работы работников;

3.5.10 производить дисциплинарные расследования.

3.6 Работодатель обязан:

- 3.6.1 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- 3.6.2 соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.6.3 предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.6.4 обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда; создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т.д.);
- 3.6.5 обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.6.6 обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 3.6.7 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 3.6.8 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 3.6.9 знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.6.10 обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.6.11 осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.6.12 возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3.6.13 в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

- 3.6.14 не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 3.6.15 создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников учреждения;
- 3.6.16 создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;
- 3.6.17 поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- 3.6.18 не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;
- 3.6.19 обеспечивать соблюдение работниками обязанностей, возложенных на них уставом и правилами внутреннего трудового распорядка трудовым договором и должностной инструкцией;
- 3.6.20 своевременно рассматривать замечания работников;
- 3.6.21 правильно организовать труд работников в соответствии с их специальностью и квалификацией;
- 3.6.22 обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;
- 3.6.23 своевременно производить ремонт учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;
- 3.6.24 обеспечивать сохранность имущества учреждения, его сотрудников и обучающихся;
- 3.6.25 чутко относиться к повседневным нуждам работников, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищных - бытовых условий.
- 3.6.26 контролировать соблюдение работниками действующего законодательства и локальных нормативных актов учреждения;
- 3.6.27 осуществлять персональный учет работников, прошедших/непрошедших вакцинацию и контроль за своевременным прохождением работниками вакцинации;
- 3.6.28 в случае отсутствия у работника прививок, предусмотренных национальным календарем профилактических прививок, а также прививки от коронавирусной инфекции или документов, подтверждающих медицинский отвод от вакцинации, Работодатель может отстранить работника от работы без сохранения заработной платы до момента вакцинации.
- 3.6.29 исполнять иные обязанности, определенные уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.
- 3.7 Работодатель учреждения несет ответственность за:

3.7.1 жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в учреждении и участия в мероприятиях, организуемых учреждением;

3.7.2 не исполнение законодательных актов и нормативных документов;

3.7.3 не соблюдение обеспечения безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.7.4 не соблюдения осуществления обязательного социального страхования работников в порядке, установленном федеральными законами.

3.8 Ответственность сторон трудового договора:

3.8.1 За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.8.2 Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8.3 Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (статья 232 ТК РФ). Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8.4 Работодатель обязан в соответствии со статьей 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.8.5 При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка

Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 ТК РФ). Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.8.6 Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.8.7 Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.8.8 За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8.9 Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

4. РЕЖИМ РАБОТЫ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, работников учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации. Режим рабочего времени и времени отдыха, работников учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения. Работодатель в обязательном порядке ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником путем оформления табеля учета рабочего времени. Руководители структурных подразделений

организуют контроль явок и неявок на работу, и своевременного ухода с работы. Нормальная продолжительность рабочего времени в учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время – 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, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время – не более 17,5 часа в неделю);

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

- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени, или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

4.1 Режим рабочего времени:

нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не превышает 40 часов в неделю;

продолжительность рабочего времени для методиста, инструктора методиста, 36-часов в неделю,

продолжительность рабочего времени для врача – 39 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (статья 320 ТК РФ).

В учреждении применяются следующие режимы рабочего времени по категориям работников, по занимаемым должностям (профессиям) и видам работ:

4.1.1 Для работников с 40 часовой рабочей неделей устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;

- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов;

- время начала работы – 8:30, время окончания работы – 17:30;

- перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час с 13:00 до 13:48.

4.1.2. Для методиста, инструктора методиста, врача по спортивной медицине, устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье;

- режим рабочего времени, устанавливается трудовым договором.

4.1.3 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. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.4 Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.1.5 Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4-х часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.6 По соглашению между работодателем и работником могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (статья 93 ТК РФ). 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. Работодатель может устанавливать работу на условиях неполного рабочего времени женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (отцу ребенка, бабушке, дедушке, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком) с сохранением права на получение пособия.

4.1.7 Для внутренних и внешних совместителей продолжительность рабочего времени определяется в зависимости от количества занимаемой ими штатной единицы. Время начала и окончания работы определяется графиком работы и устанавливается в свободное время от основной работы. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

4.1.8 Для работников, работающих по совместительству, в течение учетного периода продолжительность рабочего времени не должна превышать половины нормы рабочего времени за учетный период, установленной для соответствующей категории работников (статья 284 ТК РФ).

4.1.9 Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Работникам, со сменным режимом работы, уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день компенсируется оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

4.1.10 Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 (пяти) часов.

4.1.11 В соответствии со статьей 101 ТК РФ работникам может быть установлен ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности (Приложение 2):

- директор;
- заместитель директора по УВР;
- главный бухгалтер;
- врач по спортивной медицине;
- водитель автомобиля;
- бухгалтер-кассир.

4.1.17 Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений работнику устанавливается режим рабочего времени и времени отдыха, отличный от общих правил, установленных в учреждении, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

4.1.18 При осуществлении в учреждении функций по контролю за учебно-тренировочным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на учебно-тренировочных занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- делать работникам учебно-тренировочного состава замечания по поводу их работы во время проведения учебно-тренировочных занятий и в присутствии обучающихся.

4.2 Время отдыха:

Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (статья 106 ТК РФ).

4.2.1 Видами времени отдыха являются:

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

4.2.2 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается и оплате не подлежит. Общим перерывом для отдыха и питания для работников установлен один час с 13:00 до 13:48, если иное не предусмотрено графиком работы, графиком сменности или заключенным трудовым договором.

4.2.3 На отдельных видах работ предусматривается предоставление работникам в течение рабочего времени специальных перерывов, обусловленных технологией и организацией производства и труда. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются локальным нормативным актом по учреждению. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливается локальным нормативным актом по учреждению.

4.2.4 Работникам предоставляются выходные дни – еженедельный непрерывный отдых – продолжительность которого не может быть менее 42 часов.

4.2.5 Общими выходными днями для работников установлены суббота и воскресенье, если иное не предусмотрено настоящими Правилами, графиком работы, графиком сменности или заключенным трудовым договором.

4.2.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере (статья 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.2.7 Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (статья 262 ТК РФ).

4.2.8 Работникам учреждения предоставляются:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарный день;
- ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 31 календарных дней работникам в возрасте до 18 лет;
- удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней работникам, имеющим инвалидность;
- тренеру-преподавателю, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность 42 календарных дней в соответствие со статьей 335 Трудового кодекса Российской Федерации;
- ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, продолжительностью 16 календарных дней;
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса Российской Федерации предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого

определяется коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. (Приложение 2). Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

4.2.9 Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.2.10 Очередность предоставления отпусков ежегодно устанавливается работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий работников и определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. График отпусков доводится до сведения всех работников и обязателен к исполнению, как для работодателя, так и для работников. Предоставление отпуска директору учреждения оформляется Распоряжением Администрации Новоуральского городского округа.

4.2.11 В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста.

4.2.12 Оплачиваемый отпуск предоставляется работникам ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Работодатель должен предоставить оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы в учреждении следующим категориям работников по их заявлению:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совмещителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков.

4.2.13 О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.2.14. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

4.2.15 При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, работник обязан предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае возможно только по соглашению сторон.

4.2.16 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 трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (часть 1 статьи 124 ТК РФ).

4.2.17 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.2.18 Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого 72 отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.2.19 Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. 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 этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.2.20 Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.21 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.2.22 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

4.2.23 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 в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

5 ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Особенности регулирования труда педагогических работников, осуществляющих трудовую деятельность в организациях отрасли, устанавливаются с учетом вступившего в силу с 1 января 2023 года Федерального закона от 30 апреля 2021 года № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», в соответствии с которым организации, ранее осуществлявшие спортивную подготовку, переведены в организации дополнительного образования, а тренеры, с их письменного согласия, переведены на должность тренера-преподавателя (старшего тренера преподавателя). Тренеры, при переходе на должность тренера-преподавателя, а также другие работники отраслевых организаций дополнительного образования, включая руководителей указанных организаций, становясь педагогическими работниками, остаются работниками сферы физической культуры и спорта.

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов, тренеров (в том числе тренеров по адаптивной физической культуре и спорту) и педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей), осуществляющих свою деятельность в организациях отрасли (далее – педагогические работники).

5.1 При заключении трудового договора с педагогическими работниками (в том числе тренерами-преподавателями) необходимо руководствоваться статьей 331 и 331.1 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации.

5.2 В штатном расписании организации отрасли (в зависимости от специфики ее деятельности) рекомендуется предусматривать должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

5.3 При заключении трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и локальными нормативными актами, действующими в организации, регламентирующими трудовые отношения.

5.4 Педагогические работники (тренеры-преподаватели) пользуются в учреждении следующими правами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на участие в разработке образовательных программ (дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ), учебно-тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности (учебно-тренировочного процесса), необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности;

- право на участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;
- право на уважение человеческого достоинства, защиту от всех форм физического и психического насилия, оскорбления личности;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей определяется с учетом положений статьи 333 Трудового кодекса Российской Федерации;
- право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом учреждения;
- иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

5.5 Тренерам-преподавателям учреждения предоставляются следующие социальные гарантии:

- продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. Тренерам-преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы. За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объёму выполненной тренерской работы.
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной направленности не реже чем один раз в четыре года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дня;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы;
- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

5.6 В трудовой договор, заключаемый с педагогическими работниками (в том числе тренерами-преподавателями) включается условие о соблюдении общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, а также принятию мер по предупреждению их нарушения.

5.7 В трудовом договоре, с тренером-преподавателем рекомендуется предусмотреть следующие обязанности:

- осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации учебно-тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой учебно-тренировочных мероприятий по индивидуальному плану подготовки или дополнительной образовательной программой спортивной подготовки;
- соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;
- необходимость уважения чести и достоинства обучающихся и спортсменов;
- применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся и спортсменов форм, методов учебно-тренировочного процесса;
- учет особенностей психофизического развития обучающихся и спортсменов, состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения учебно-тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;
- прохождение процедуры аттестации тренеров и присвоения квалификационных категорий тренеров, тренеров-преподавателей в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;
- прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;
- прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдение устава организации, в том числе локальных нормативных актов организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

5.8 Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать продолжительность рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для тренеров-преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя (не более 36 часов) с одним выходным днем (в зависимости от учебно-тренировочной нагрузки по видам спорта и этапу подготовки). Выходные дни устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением) и приказом работодателя в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий.

Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается с учетом норм часов учебной (преподавательской) работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебно-тренировочной нагрузки.

Режим работы и отдыха тренеров-преподавателей, работающих по совместительству, устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением). Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем, и по каждому трудовому договору она не может превышать половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели.

5.9 В рабочее время тренеров-преподавателей, наряду с учебной (преподавательской) и воспитательной работой (фактически отработанного времени со спортсменами (обучающимися), включается другая педагогическая работа, требующая затрат рабочего времени, предусмотренная его должностными обязанностями (другая часть педагогической работы).

5.10 К другой части педагогической работе относится творческая, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами (обучающимися), участие в работе коллегиальных органов управления отраслевой организации, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом.

5.10 Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно учебной (преподавательской) и иной педагогической работы тренера-преподавателя в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) определяется с учетом образовательных программ (дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и дополнительных общеразвивающих программ), специальности и квалификации работника. Продолжительность одного часа непосредственно учебно-тренировочной работы составляет 60 минут.

5.11 Рабочее время тренера-преподавателя определяется расписанием учебно-тренировочных занятий и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка.

Тренеры-преподаватели приходят на работу за 30 минут до начала своих учебно-тренировочных занятий. Короткие перерывы между занятиями являются рабочим временем тренера-преподавателя.

5.12 В случае производственной необходимости (наличие вакансий, болезнь сотрудников и иные причины, которые могут повлечь нарушение выполнения учебно-тренировочного плана), расписание занятий может быть изменено - не позднее, чем накануне.

5.13 Под учебно-тренировочной нагрузкой предлагается понимать непосредственно учебно-тренировочную работу, выполняемую во взаимодействии со спортсменами (обучающимися) по видам деятельности, установленным дополнительной образовательной программой спортивной подготовки и дополнительной общеразвивающей программой.

5.14.1 Объем учебно-тренировочной нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона), исходя из норм объема дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, указанных в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных), и устанавливается распорядительным актом организации.

5.14.2 Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов (обучающихся), групп.

5.14.3 Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место, которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего учебно-тренировочную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

Объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

5.14.4 При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов (обучающихся), не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев,

связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

Об изменениях объема учебно-тренировочной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема педагогической учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.15 Привлечение к работе педагогических работников (в том числе тренеров-преподавателей) в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со статьями 113, 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.16 Тренеры-преподаватели учреждения обязаны:

5.16.1 соблюдать права и свободы спортсменов (обучающихся), поддерживать учебно-тренировочную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию спортсменов (обучающихся);

5.16.2 участвовать в деятельности педагогического и иных советов учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

5.16.3 обеспечивать охрану жизни и здоровья спортсменов (обучающихся) во время учебно-тренировочного процесса;

5.16.4 осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

5.16.5 выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности; 5.18.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции тренера-преподавателя.

5.17 Тренеры-преподаватели несут ответственность за:

- уровень навыков и воспитанности;

- за жизнь и здоровье спортсменов (обучающихся) во время проведения учебно-тренировочных занятий, учебно-тренировочных сборов, соревнований, выездных мероприятий.

Обо всех случаях травматизма спортсменов (обучающихся) тренеры-преподаватели обязаны немедленно сообщить администрации.

5.19 Тренерам-преподавателям запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание учебно-тренировочных занятий;

- отменять, удлинять или сокращать продолжительность учебно-тренировочных занятий и перерывов между ними;

- удалять спортсменов (обучающихся) с учебно-тренировочных занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с учебно-тренировочным процессом.

6. МЕРЫ ПОощРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в учебно-тренировочной деятельности и воспитании спортсменов, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование, в соответствии с Положением об оплате стимулировании труда работников;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- выплата надбавок, в соответствии с положением об оплате и стимулировании труда работников.

6.2 При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

6.3 Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих обязанностей, возложенных на него трудовым договором (контрактом), уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

6.4 К работникам (за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей) могут быть применены следующие виды взысканий:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.5 Увольнение в качестве взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка, если он уже имеет дисциплинарное взыскание:

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей;
- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд);
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

6.7 В соответствии с действующим законодательством о труде тренер-преподаватель может быть уволен за совершение аморального поступка, не совместимого с дальнейшим выполнением воспитательных функций.

6.8 До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.9 За нарушение норм профессиональной этики на тренера-преподавателя может быть наложено дисциплинарное взыскание. Дисциплинарные расследования и принятые на их основании решения могут быть переданы гласности только по просьбе заинтересованного тренера-преподавателя, исключением тех случаев, когда они влекут за собой запрещение заниматься педагогической деятельностью, или если это диктуется соображениями, касающимися защиты или благополучия обучающихся и коллег, негативной оценки личных качеств руководителя учреждения.

6.10 Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

6.11 Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.12 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.13 Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под подпись, то составляется соответствующий акт.

6.14 Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

6.15 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работы по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.16 Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

7 ПРАВИЛА РАБОТЫ С ЖУРНАЛАМИ УЧЕТА ГРУППОВЫХ ЗАНЯТИЙ, ВЕДЕНИЯ ДОКУМЕНТАЦИИ В АИС «МОЙ СПОРТ»

7.1 Журналы учета групповых занятий, электронный журнал заполняются только тренерами-преподавателями.

7.2 Тренер-преподаватель несет дисциплинарную ответственность за:

- достоверность сведений;
- аккуратность и правильность ведения журнала;
- своевременность внесения расписания занятий, планов учебно-тренировочной работы и посещаемости.

7.3 Тренер-преподаватель предоставляет Журналы учета групповых занятий спортивной школы на проверку администрации с 1 по 5 число каждого месяца следующего за прошедшим.