

ОТДЕЛ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ И СПОРТУ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЕЙСКИЙ РАЙОН
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ЕЙСКИЙ РАЙОН
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «МЕЧТА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Мечта»
(МБУДО СШ «Мечта» Ейского района)
на период с 15 марта 2025 года до 14 марта 2028 года

От работодателя:
Руководитель


А.В. Филипов

14 марта 2025 г.

От работников:
Представитель работников

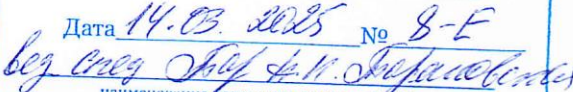

Н.В. Ракалюк
14 марта 2025 г.



Филиал государственного казенного учреждения
Краснодарского края
«Центр занятости населения Краснодарского края»
в Ейском районе

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 14.03.2025 № 8-Е


Инициалы, должность, подпись, Ф.И.О.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Мечта» и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьей 40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Мечта» (далее – организация) в лице директора Филиппева Андрея Валентиновича, именуемого в дальнейшем «Работодатель» и работники организации, представителем которых является выборное лицо – Ракалюк Наталья Викторовна, именуемая в дальнейшем «Представитель работников».

1.3. Целью коллективного договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

1.4. Стороны договорились, что все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществляются за счет внебюджетных средств организации.

1.5. Для достижения поставленных целей:

1.5.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, согласование с Представителем работников проектов текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников организации;

1.5.2. Работники организации (далее – работники) обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности работы, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.5.3. Представитель работников представляет и защищает социально-трудовые права и интересы работников, в том числе в области охраны труда, при рассмотрении индивидуальных трудовых споров на заседаниях комиссии по трудовым спорам, в судах; не допускает расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда; осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих

трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам; ведет коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работающих.

1.6. Коллективным договором работникам устанавливаются льготы и преимущества, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.7. Обязательства сторон по коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, генеральным, краевым, территориальным, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на Работодателя.

В случае изменения норм законодательства в сторону снижения прав работников, в организации соблюдаются нормы, установленные настоящим коллективным договором.

1.8. Взаимные обязательства сторон коллективного договора:

1.8.1. Работодатель:

признает Представителя работников единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

привлекает Представителя работников к участию в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, предоставлять Представителю работников полный объем информации о деятельности организации.

1.8.2. Представитель работников обязуется:

строить свои отношения с Работодателем на основе принципов социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

способствовать снижению социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины;

вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства;

воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем действующего законодательства и принятых обязательств по настоящему договору;

обращаться к Работодателю, в органы, рассматривающие трудовые споры, в Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) с заявлениями в защиту трудовых прав работников.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с 15 марта 2025 года (ст. 43 ТК РФ).

1.10. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников.

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между Работодателем и работником оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок.

В случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, может быть заключен трудовой договор на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Виды работ и категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определяются Работодателем, по согласованию с Представителем работников.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на Работодателя, и настоящим коллективным договором (ст. 9 ТК РФ).

2.4. Расторжение трудового договора с работниками, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с Представителем работников (ст. 82, 373 ТК РФ).

2.5. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с Представителем работников, утверждает Положение об обработке и защите персональных данных работников организации, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

2.6. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников, в состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включается Представитель работников.

2.7. Проекты локальных нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые права и интересы работников, разрабатываются с учетом мнения Представителя работников.

3. Режим труда и отдыха

3.1. Режим рабочего времени организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем по согласованию с Представителем работников (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору) (ст. 190 ТК РФ).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение Представителя работников (ст.103 ТК РФ).

3.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
для лиц, моложе 18 лет;
для работников, являющихся инвалидами I или II группы;
для других категорий работников.

Перечень категорий работников, которым устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, указывается в Правилах внутреннего трудового распорядка.

3.3. По соглашению сторон трудового договора работнику, как при приеме на работу, так и впоследствии, может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязуется устанавливать неполное рабочее время по письменному заявлению:

многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22 мая 2005 г. № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»);

беременной женщины;

одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);

лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

3.4. В связи с невозможностью соблюдения установленной ежедневной или еженедельной продолжительности рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом (один год) (ст. 104 ТК РФ).

Перечень должностей с суммированным учетом рабочего времени устанавливается Правилами трудового распорядка.

3.5. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

3.6. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда может повлечь массовое увольнение работников работодатель, в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с Представителем работников, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор с ним расторгается в соответствии с пунктом 2 части первой ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации, предусмотренные законом и настоящим коллективным договором.

3.7. Работники в случаях, определенных статьей 99 ТК РФ, и с их письменного согласия, могут привлекаться к сверхурочным работам.

Привлечение работников к сверхурочным работам производится в случаях, определенных ст. 99 ТК РФ, и по согласованию с Представителем работников.

При введении специальных мер в сфере экономики продолжительность сверхурочной работы устанавливается с учетом статьи 252 ТК РФ.

3.8. По распоряжению Работодателя отдельные работники, при необходимости, могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) (ст. 101 ТК РФ).

Перечень должностей и продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается Правилами трудового распорядка.

3.9. По инициативе Работодателя в исключительных случаях отдельные работники могут временно переводиться на дистанционную (удаленную) работу (ст. 312.9 ТК РФ).

3.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия. В случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений и на основании письменного приказа руководителя, согласованного с Представителем работников (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается на основании статьи 153 ТК РФ.

3.11. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе сокращается: на один час – для всех работников.

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

3.12. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск. Количество дней ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается Правилами трудового распорядка.

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.13. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Представителем работников. График отпусков утверждается не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

3.14. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории работников: жены военнослужащих; лица, награжденные нагрудным знаком Почетный донор России; Ликвидаторы последствий аварии на Чернобыльской АЭС; Герои Российской Федерации; Герои Социалистического Труда; Герои труда Кубани; полные кавалеры ордена Славы; полные кавалеры ордена Трудовой Славы; инвалиды войны; заслуженные работники социальной защиты населения Кубани; один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокие матери (отец без матери), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет; работники, имеющие трех и более детей в возрасте до двенадцати лет.

3.15. Супругам, родителям и детям, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

3.16. Продолжительность ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.17. При установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (Радоница и др.), Работодатель сокращает для работников месячную норму рабочего времени.

В случае привлечения к работе в эти дни оплата труда работников производится в 2-м размере или по желанию работника ему предоставляется другой день отдыха.

Период для расчета размера среднего заработка работника – один год.

4. Оплата и нормирование труда

4.1. Работодатель обязуется производить оплату труда в соответствии с Положением об оплате труда работников согласованным с Представителем работников.

Положение об оплате труда работников устанавливает системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей у Работодателя системой оплаты труда (ст.135 ТК РФ).

4.3. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца:

22 числа – за первую половину текущего месяца и 7 числа следующего за отработанным месяцем – окончательный расчет (ст. 136 ТК РФ).

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

Работникам не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы (окончательного расчета за месяц) выдаются или направляются по электронной почте (по письменному заявлению работника) расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представителя работников.

4.4. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме перечисление страховых взносов во внебюджетные государственные фонды и информирует застрахованных лиц об их уплате.

4.5. Средняя заработная плата за работниками сохраняется в следующих случаях:

работники, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ);

работник проходит обязательный медицинский осмотр: предварительный – при поступлении на работу, периодический – в течение трудовой деятельности, внеочередной осмотр, обязательное психиатрическое освидетельствование и т.д. на период прохождения осмотра (обследования, освидетельствования) (ст. 185, 212, 219 ТК РФ);

работник сдает кровь и её компоненты в дни сдачи и дни отдыха, предоставленные, в связи с этим (ст. 186 ТК РФ);

работник освобожден от работы либо переведен на другую работу в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности по причине нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника на период приостановления работ (ст. 220 ТК РФ);

при прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях за работником – беременной женщиной сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 254 ТК РФ);

до предоставления работнику – беременной женщине другой работы, исключающей воздействие неблагоприятных производственных факторов, она

подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка за все пропущенные вследствие этого рабочие дни за счет средств работодателя;

работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей), которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка;

а также в других случаях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами РФ в сфере труда и настоящим коллективным договором.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28-е (29-е) число включительно).

4.6. Минимальный размер заработной платы работников организации не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

4.7. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда.

4.8. При установлении наименований профессий и должностей, тарификации работ и присвоении тарифных разрядов работникам применяются Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, профессиональные стандарты, утвержденные в установленном законодательством порядке.

4.9. Заработная плата отдельного работника организации максимальным размером не ограничивается.

4.10. Среднемесячная заработная плата руководителя организации не может превышать среднемесячную заработную плату работников организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) более чем в 3 раза.

4.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель выплачивает их с уплатой денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после

установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ).

4.12. Время приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней признается простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил его о начале приостановки работы. Время простоя в связи с задержкой заработной платы оплачивается в размере среднего заработка за весь период ее задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации.

4.13. Работодатель производит за счет собственных средств оплату пособия по временной нетрудоспособности работнику (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) за первые три дня нетрудоспособности в размере среднего заработка.

4.14. Работникам организации выплачиваются следующие доплаты и надбавки, выплаты компенсационного характера в соответствии с положением об оплате труда организации, в том числе:

- за сверхурочные работы не менее чем в двойном размере;
- за работу в выходной день не менее чем в двойном размере;
- за работу в ночное время в размере 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада) (ст. 154 ТК РФ);
- за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, замещение временно отсутствующего работника не менее 50 % от вакантной ставки;
- за работу в иных условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

4.15. Работникам организации выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о критериях определения размера стимулирующих выплат работникам за высокие показатели результативности и качества работы, за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы, кроме тренерского состава.

К стимулирующим выплатам относятся:

- персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);
- выплаты за выслугу лет;
- выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, спортивное звание, спортивный разряд, ученую степень, ученое звание, ведомственное почетное звание, ведомственные награды;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты и поощрительные выплаты разового характера.

4.16. Стимулирующие выплаты устанавливаются с учетом показателей результативности труда работников организации, установленных в Положении об оплате труда работников и в Положении о критериях определения размера стимулирующих выплат работникам за высокие показатели результативности и

качества работы, за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы, кроме тренерского состава.

4.17. За счет внебюджетных средств и экономии фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных Положением об оплате труда и коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи работникам организации и ее конкретных размерах принимает Работодатель на основании письменного заявления работника организации.

Решение об оказании материальной помощи руководителю организации и ее конкретных размерах принимает отдел по физической культуре и спорту администрации муниципального образования Ейский район.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

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

рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

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

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

временной утраты трудоспособности более 4 месяцев и установления инвалидности, получения профессионального заболевания;

уходом в очередной трудовой отпуск, один раз в год;

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

Все виды материальной помощи оказываются с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.18. За работниками, проходящими обучение, переквалификацию по направлению организации, сохраняется средний заработок.

5. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Работодатель и Представитель работников разрабатывают План повышения квалификации и подготовки кадров.

В Пlane повышения квалификации и подготовки кадров предусматриваются мероприятия по:

повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников, в том числе в возрасте от 25 до 65 лет.

5.2. Работодатель:

организует на договорных началах в организациях дополнительного профессионального образования подготовку и переподготовку работников, повышение их квалификации.

5.3. Работодатель создает условия для профессионального роста работников путем создания системы подготовки кадров, чтобы каждый работник имел возможность освоения новой (в т. ч. смежной) профессии, повышения квалификации по своей специальности.

5.4. Работники имеют право на повышение своей квалификации за счет средств организации с периодичностью не реже, чем один раз в 3 года.

5.5. Работодатель обеспечивает работнику, получившему дополнительное профессиональное образование, подтвержденное документами профессиональной образовательной организации, перевод на более квалифицированную работу с повышением должностного оклада при наличии имеющихся вакансий.

5.6. Работодатель совместно с Представителем работников реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

На основании заявления женщинам, воспитывающим детей в возрасте до 3-х лет, устанавливается режим гибкого рабочего времени.

5.7. Для приема граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 8 февраля 2000 г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» Работодатель выделяет 3% рабочих мест.

5.8. Работодатель рассматривает с участием Представителем работников все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников.

Работодатель не менее чем за три месяца сообщает Представителю работников о возможном массовом увольнении работников, представляет Представителю работников экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики предстоящего массового увольнения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.9. Сокращение численности или штата работников проводится Работодателем в случае, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

снижение административно-управленческих расходов;

временное ограничение приема кадров, в том числе иностранной рабочей силы;

организация подготовки и дополнительного профессионального образования, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;

отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;

по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;

ограничение круга совместителей.

5.10. Работодатель производит увольнение работников по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию действующих подразделений, созданию рабочих мест, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

В случае проведения сокращения численности или штата работников Работодатель расторгает трудовые договоры в первую очередь с временными работниками, совместителями.

5.11. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы с сохранением средней заработной платы.

5.12. За сокращаемым работником сохраняется право на все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и на повышение тарифа (оклада) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, до увольнения.

5.13. Высвобождаемым работникам предоставляется возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.14. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории работников, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также:

воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

лица предпенсионного возраста (за 5 лет до достижения пенсионного возраста);

одинокие матери, а также отцы, воспитывающие детей без матери до достижения детьми возраста 18 лет;

обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

работающие инвалиды;

проработавшие в организации свыше 10 лет;

получившие производственную травму, профзаболевание в организации;

лица, имеющие жилищную ипотеку;

лица, в семье которых один из супругов длительное время стоит на учете в центре занятости населения и имеет статус безработного.

6. Условия и охрана труда

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Создать безопасные условия труда в соответствии со ст. 214 ТК РФ, 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.

6.1.2. Обеспечивать право работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а также на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на своем рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях. А также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст. 216.2 ТК РФ)

6.1.3. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы (приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 220 ТК РФ)

6.1.4. Проводить ежегодно мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней.

6.1.5. Проводить системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ).

6.1.6. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством Российской Федерации. На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда разработать, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (иного представительного органа работников), план реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, с указанием сроков выполнения и ответственных лиц.

Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

6.1.7. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, компенсации согласно перечню профессий, которое утверждается положением об оплате труда МБУДО СШ «Мечта» Ейского района и коллективным договором:

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск – не менее 7 календарных дней;

сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю;

молоко или другие равноценные пищевые продукты по перечню профессий и должностей (ст. 222 ТК РФ);

лечебно-профилактическое питание по перечню профессий и должностей (ст. 222 ТК РФ).

6.1.8. Обеспечить в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организациях в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на оказание работ и (или) услуг (ст. 225 ТК РФ).

6.1.9. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу, прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ) согласно Приложению № 2 к настоящему коллективному договору. Смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением согласно Приложению № 3 к настоящему коллективному договору;

уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

информирование работников о полагающихся СИЗ.

6.1.10. Сохранять за работниками место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.1.11. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и работников. Разработать мероприятия по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний (ст.224 ТК РФ).

6.1.12. Обеспечивают обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.1.13. Выплачивать пострадавшим от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших дополнительно к предусмотренному законодательством возмещению вреда и в соответствии с отраслевыми соглашениями разовые выплаты (за счет средств организации):

6.1.14. Обеспечивать выполнение рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров, работающих во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.1.15. Осуществляют контроль за соблюдением прав и законных интересов работников в сфере охраны труда с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда.

6.1.16. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

6.1.17. Направлять своих представителей в комиссию по проведению специальной оценки условий труда и расследованию несчастных случаев на производстве.

6.2. Работник обязуется соблюдать требования и обязанности в области охраны труда в соответствии со ст. 215 ТК РФ.

6.3. Работник имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда в соответствии со ст. 216 ТК РФ.

7. Гарантии и компенсации

7.1. За работниками, направленными в служебную командировку, сохраняется место работы (должность) и средний заработок по основному месту работы, а также подлежат возмещению расходы в соответствии с положением о направлении работников в служебные командировки и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками.

Тренерам-преподавателям и инструкторам по спорту при направлении на физкультурные мероприятия и спортивные мероприятия подлежат возмещению расходы в соответствии с порядком финансирования физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий за счет внебюджетных средств организации и средств выделенных из районного бюджета, и нормами расходов средств на проведение физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий за счет средств, предусмотренных бюджетом МБУДО СШ

«Мечта» Ейского района по организации и проведению физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, участию в организации и проведении физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, а также участию в физкультурных мероприятиях и спортивных мероприятиях.

Положение о направлении работников в служебные командировки и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, порядок финансирования физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий за счет внебюджетных средств организации и средств выделенных из районного бюджета и нормы расходов средств на проведение физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий за счет средств, предусмотренных бюджетом МБУДО СШ «Мечта» Ейского района по организации и проведению физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, участию в организации и проведении физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий, а также участию в физкультурных мероприятиях и спортивных мероприятиях не являются приложением к настоящему коллективному договору.

7.2. Работники освобождаются от работы в день сдачи крови и ее компонентов. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха.

При сдаче крови и ее компонентов за работником сохраняется его средний заработок за дни сдачи и предоставленные, в связи с этим, дни отдыха (ст. 186 ТК РФ). В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.3. Работодатель:

заключает соглашения об информационном взаимодействии с Социальным фондом России по Краснодарскому краю;

своевременно и в полном объеме перечисляет средства в страховые фонды;

ведет персонифицированный учет в соответствии с законом "Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования";

своевременно предоставляет сведения о работниках в соответствующее Управление Социального фонда России по Краснодарскому краю;

обеспечивает сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

8. Гарантии деятельности Представителя работников

8.1. В целях содействия деятельности Представителя работников, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением, Работодатель обязуется:

8.1.1. Предоставлять Представителю работников безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику,

средства связи; при необходимости – транспортные средства; доступ к актуальной справочно-правовой системе.

8.1.2. Обеспечивать участие Представителя работников в работе общих собраний коллектива, в разрешении трудовых споров, конфликтов.

9. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

9.1. В случаях существенного изменения финансово-экономических условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.2. Изменения и дополнения в коллективный договор, приложения к коллективному договору, в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения (ст. 44 ТК РФ).

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и приложения к нему обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору и приложений к нему будут обсуждаться с работниками организации с объяснением причин их вызвавших.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

10. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами его подписавшими, их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

10.2. Представитель работников рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля, не реже одного раза в квартал.

10.3. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или по его решению комиссией для ведения коллективных

переговоров, подготовки проекта и заключения коллективного договора не реже двух раз в год (по итогам полугодия и за год).

10.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

От работодателя:

Руководитель

 А.В. Филиппов

14 марта 2025 г.



М.П.

От работников:

Представитель работников



Н.В. Ракалюк

14 марта 2025 г.

21

Приложение № 1
к коллективному договору
МБУДО СШ «Мечта»
Ейского района

От работодателя:
Руководитель



А.В. Филиппьев

14 марта 2025 г.

От работников:
Представитель работников

 Н.В. Ракалюк
14 марта 2025 г.

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
муниципального образования Ейский район
«Спортивная школа «Мечта»**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Мечта» (далее – организация).

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:
паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (абзац введен Федеральным законом от 23.12.2010 г. № 387-ФЗ).

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя организации, заместителей – 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

1.5. Прием на работу оформляется трудовым договором (ст.68 ТК РФ).

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения – прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка. А также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора 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 Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);

восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данной местности вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Высвобождаемым работникам предоставляется 4 часа в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения 2-х месячного срока предупреждения об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

приостанавливает найм новых работников;

не использует иностранную рабочую силу.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения Представителя работников принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

1.13. В целях обеспечения безопасного функционирования организации, своевременного обнаружения и предотвращения опасных проявлений и ситуаций, предупреждения несанкционированного проникновения в здание и на территорию организации, реализации профилактических мероприятий по предотвращению террористических актов в организации используется система видеонаблюдения, данные которой контролируются работодателем.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

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

2.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

2.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

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

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

2.1.9. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

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

2.2. Работник обязан:

2.2.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него должностной инструкцией;

2.2.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

2.2.3. соблюдать трудовую дисциплину;

2.2.4. выполнять установленные нормы труда;

2.2.5. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.2.6. 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;

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

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

3.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

3.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

3.1.4. 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;

3.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.6. принимать локальные нормативные акты;

3.1.7. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.2.5. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

3.2.6. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.2.7. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

3.2.8. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.2.9. 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;

3.2.10. 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;

3.2.11. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.2.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.2.13. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.2.14. способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В организации устанавливается:

для административно-хозяйственного персонала, персонала спортивных комплексов:

(директор, заместитель директора по методической работе, заместитель директора по спортивной подготовке, заместитель директора по административно-хозяйственной части, заместитель директора по закупкам, заместитель директора по внебюджетной деятельности, ведущий специалист, заведующий спортивным комплексом, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, статистик, специалист по кадрам, учетчик, инженер-электрик, системный администратор, подсобный рабочий, рабочий по комплексному

обслуживанию и ремонту зданий, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, звукооператор, делопроизводитель):

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, 40-часовая рабочая неделя;

для тренерского персонала (инструктор-методист):

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье, 36-часовая рабочая неделя;

для тренерского персонала (тренер-преподаватель):

шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем: воскресенье, 36-часовая рабочая неделя;

для персонала спортивных комплексов:

работающих по графику сменности (администратор, машинист компрессорных установок, водитель автомобиля (машина заливочная в комплекте с краеподрезочной), сторож-вахтер) устанавливается суммированный учет рабочего времени – учетный период 1(один) год; при сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиком сменности с учетом выходных дней, перерывов для отдыха и питания, которые доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие, 40-часовая рабочая неделя;

для медицинского персонала (врач, фельдшер, медицинская сестра):

работающих по графику сменности устанавливается суммированный учет рабочего времени – учетный период 1(один) год; при сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиком сменности с учетом выходных дней, перерывов для отдыха и питания, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за 1 месяц до введения их в действие, 39-часовая рабочая неделя;

для работников, работающих по должностям: уборщик служебных помещений, дворник, кассир, гардеробщик:

устанавливается график сменности без суммированного учета рабочего времени из расчета 40-часовой рабочей недели.

4.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

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

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

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

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

4.4. Не сокращается продолжительность работы (смены) в ночное время для работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

4.5. При 40-часовой пятидневной рабочей недели с двумя выходными (суббота, воскресенье) устанавливается следующий режим рабочего времени:

1) начало работы – 9.00 часов;

2) продолжительность ежедневной работы:

с понедельника по четверг – 8 часов 12 минут;

пятница – 7 часов 12 минут;

накануне нерабочих праздничных дней продолжительность ежедневной работы уменьшается на один час;

3) продолжительность перерывов для отдыха и питания 00 часов 48 минут, а именно с 13.00 часов до 13.48 часов;

4) окончание работы:

с понедельника по четверг – 18 часов 00 минут;

пятница – 17 часов 00 минут;

накануне нерабочих праздничных дней окончание работы уменьшается на один час.

4.6. Режим рабочего времени тренеров-преподавателей предусматривает:

нормируемую часть педагогической работы – выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями, которая характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с работой по дополнительным образовательным программам спортивной подготовки (далее – преподавательская работа), которая выражается в фактическом объёме их учебно-тренировочной нагрузки. Нормируемая часть педагогической работы тренеров-преподавателей определяется в астрономических часах и включает проводимые учебно-тренировочные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым занятием установленные для обучающихся (Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»);

ненормируемую часть педагогической работы – это обязательная часть рабочего времени, которая выполняется за пределами нормируемой части. Она вытекает из должностных обязанностей тренера-преподавателя, предусмотренных Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, профессиональным стандартом «Тренер-преподаватель», утвержденным приказом Минтруда России от 24.12.2020 № 952н, или Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н.

Виды ненормируемой части работы тренера-преподавателя:

методическая работа – оказание консультационной поддержки обучающимся, проведение физкультурных и спортивных мероприятий, научно-методические публикации и разработки, работа с родителями;

подготовительная работа – планирование содержания учебно-тренировочных занятий, мероприятий по этапам спортивной подготовки и воспитательной работы со спортсменами;

организационная работа – планирование организации спортивной подготовки обучающихся, участие в разработке программ спортивной подготовки, организация участия в спортивных и физкультурных мероприятиях, ведение текущей документации;

диагностическая работа – проведение тестов по физической и функциональной подготовленности обучающихся, отбор и оценка перспективности обучающихся в достижении спортивных результатов, контроль и учёт подготовленности;

работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Психолого-педагогическое, информационное, техническое сопровождение учебно-тренировочных занятий, координация соревновательной деятельности обучающихся;

повышение уровня профессиональной квалификации (формальное, неформальное, информальное образование) и другие виды работы.

В течении рабочего дня в зависимости от нормируемой части педагогической работы тренеру-преподавателю предоставляется перерыв для отдыха и питания не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Объем учебной нагрузки (нормируемую часть педагогической работы), установленный педагогическому работнику (тренеру-преподавателю), оговаривается в трудовом договоре заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1.4. Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

4.7. Режим рабочего времени инструкторов по спорту устанавливается Трудовым договором.

4.8. Работнику может быть установлен иной режим рабочего времени, определенный сторонами условиями трудового договора.

4.9. При сменной работе продолжительность рабочего времени устанавливается графиками сменности, которые доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.10. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий после праздничного дня рабочий день.

4.11. Продолжительность ежедневной работы, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного

выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.13. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.13.1. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;

4.13.2. При производстве общественно необходимых работ по водоснабжению, газоснабжению, отоплению, освещению, канализации, транспорту, связи – для устранения непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное их функционирование;

4.13.3. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.13.4. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов. Если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.13.5. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.13.6. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение работников к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации.

Не могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.14. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.

Внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу (ч.2,4 ст. 73, ст.142 ТК РФ), то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.15. Работникам предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – **28 календарных дней**.

Инвалидам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск **30 календарных дней**.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска **42 календарных дня** предоставляется:

директору, заместителю директора по методической работе, заместителю директора по спортивной подготовке, инструктору-методисту, тренеру-

преподавателю (Постановление Правительства РФ от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановление Правительства РФ от 21 февраля 2022 г. N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется согласно Приложению к настоящим Правилам.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются.

4.15.1. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

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;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации или у работодателя.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.15.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска предоставляется 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 восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

4.15.3. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

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

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

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих; сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов; сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы,

органов принудительного исполнения; погибших или умерших, вследствие ранения; контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней устанавливается следующим работникам:

имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,

имеющих ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

одиноким матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,

отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,

осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы,

Ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

объявление благодарности;

выдача премии;

награждение ценным подарком, почетной грамотой;

представление к званию лучшего по профессии;

5.2. Поощрения объявляются приказом Работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника требуется объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное

объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. 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 представительного органа.

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.

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

6.4. Приказ (распоряжение) Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

Приложение
к Правилам внутреннего
трудового распорядка
МБУДО СШ «Мечта»
Ейского района

От работодателя:
Руководитель



А.В. Филиппьев

14 марта 2025 г.

М.П.

От работников:
Представитель работников

Ракалюк

Н.В. Ракалюк

14 марта 2025 г.

Перечень должностей работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Мечта» с ненормированным рабочим днем с указанием продолжительности дополнительного отпуска по каждой должности

№ п/п	Наименование должности	Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день	Основание
1.	Директор	3 дня	ст.119 ТК РФ
2.	Заместитель директора по внебюджетной деятельности	7 дней	ст.119 ТК РФ
3.	Заместитель директора по административно-хозяйственной части	3 дня	ст.119 ТК РФ
4.	Заместитель директора по закупкам	3 дня	ст.119 ТК РФ
5.	Заместитель директора по методической работе	3 дня	ст.119 ТК РФ
6.	Заместитель директора по спортивной работе	3 дня	ст.119 ТК РФ
7.	Инструктор по спорту (осуществляющий работу по программам физической подготовки по культивируемым видам спорта в рамках муниципальной работы «Организация и проведение спортивно-оздоровительной работы по развитию физической культуры и спорта среди различных групп населения»)	14 дней	ст.119 ТК РФ
8.	Хореограф	14 дней	
9.	Заведующий спортивным комплексом	5 дней	

Приложение № 2
к коллективному договору
МБУДО СШ «Мечта»
Ейского района

От работодателя:
Руководитель

А.В. Филиппев

14 марта 2025 г.

М.П.



От работников:
Представитель работников

Раш

Н.В. Ракалюк

14 марта 2025 г.

Перечень профессий и должностей лиц, которым в соответствии с утвержденными «Едиными нормами» установлена бесплатная выдача спецодежды, спецобуви, других средств индивидуальной защиты в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Мечта»

№ п/п	Должность	Типы СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи	Нормативный правовой акт
1	2	3	4	5	6
Персонал спортивных комплексов					
1	Машинист компрессорных установок	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 2112 единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на год	
		Средства защиты головы	Каска защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
2	Водитель автомобиля (машина заливочная в комплекте с краеподрезочной)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год	п. 763 единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	

			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт. на 1 год	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 4030 единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	
		Средства защиты головы	Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. на 2 года	
4	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	п. 913 единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	
5	Подсобный рабочий	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год	п. 3640 единых типовых норм выдачи средств

			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	
6	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от термических рисков электрической дуги	1 шт. на 2 года	п. 4581 единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
			Белье специальное термостойкое или Белье специальное хлопчатобумажное	4 шт. на 1 год	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), термических рисков электрической дуги	1 пара на 1 год	
			Обувь специальная диэлектрическая	Определяется документами изготовителя	
		Средства защиты рук	Перчатки термостойкие	6 пар на 1 год	
			Перчатки специальные диэлектрические	Определяется документами изготовителя	
		Средства защиты головы	Подшлемник термостойкий	1 шт. на 1 год	
			Каска защитная от повышенных температур	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты лица	Щиток защитный лицевой с термостойкой окантовкой	1 шт. на 2 года	
7	Уборщик служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	п. 4932 единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара на 1 год	профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	
8	Сторож-вахтер	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год	п. 4732 единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара на 1 год	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	
9	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт. на 1 год	п. 997 единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт. на 1 год	
			Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. на 2 года	
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений	1 пара на 1 год	

		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	12 пар на 1 год	
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар на 1 год	
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. на 1 год	
Медицинский персонал					
10	Врач	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год	п. 829 единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на 1 год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа	
11	Медицинская сестра	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год	п. 2436 единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом
			Фартук для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ	До износа	

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на 1 год	Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа	
12	Фельдшер	Одежда специальная защитная	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	2 шт. на 1 год	п. 4982 единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям), утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 1)
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений, механических воздействий (истирания) и скольжения	1 пара на 1 год	
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт. на 1 год	
		Средства защиты органов дыхания	Противоаэрозольные и противоаэрозольные с дополнительной защитой от газов и паров средства индивидуальной защиты органов дыхания с фильтрующей лицевой частью - фильтрующие полумаски	До износа	

73

Приложение № 3
к коллективному договору
МБУДО СШ «Мечта»
Ейского района

От работодателя:
Руководитель

От работников:
Представитель работников


А.В. Филиппев
14 марта 2025 г.
М.П.


Н.В. Ракалюк
14 марта 2025 г.

Перечень профессий работников, выполняющих работы, связанные с загрязнением рук и тела, которым надлежит выдача бесплатно по установленным нормам смывающих и обезвреживающих средств в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Мечта»

№ п/п	Должность	Типы СИЗ	Наименование СИЗ	Нормы выдачи	Нормативный правовой акт
1	2	3	4	5	6
Персонал спортивных комплексов					
1	Машинист компрессорных установок	Дерматологические СИЗ защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 3, Таблица № 1)
		Дерматологические СИЗ очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр на 1 месяц	
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл на 1 месяц	
		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	
2	Водитель автомобиля (машина заливочная в комплекте с краеподрезочной)	Дерматологические СИЗ защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 3, Таблица № 1)
				100 мл на 1 месяц	
		Дерматологические СИЗ очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр на 1 месяц	
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл на 1 месяц	

		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 3, Таблица № 1)
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Дерматологические СИЗ защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 3, Таблица № 1)
		Дерматологические СИЗ очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр на 1 месяц	
		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	
4	Подсобный рабочий	Дерматологические СИЗ защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 3, Таблица № 1)
		Дерматологические СИЗ очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр на 1 месяц	
		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	
5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Дерматологические СИЗ защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные
		Дерматологические СИЗ очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр на 1 месяц	
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл на 1 месяц	

		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица 1)
6	Уборщик служебных помещений	Дерматологические СИЗ защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 767н (Приложение №3, Таблица № 1)
		Дерматологические СИЗ очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр на 1 месяц	
		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	
7	Дворник	Дерматологические СИЗ защитного типа	Средства комбинированного (универсального) действия	100 мл на 1 месяц	Единые типовые нормы выдачи дерматологических средств индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021г. № 767н (Приложение № 3, Таблица № 1)
		Дерматологические СИЗ очищающего типа	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	250 мл или 200 гр. на 1 месяц	
			Средства для очищения от устойчивых загрязнений	200 мл на 1 месяц	
		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	100 мл на 1 месяц	

Приложение № 4
к коллективному договору
МБУДО СШ «Мечта»
Ейского района

От работодателя:
Руководитель

От работников:
Представитель работников



А.В. Филиппьев

Риф Н.В. Ракалюк
14 марта 2025 г.

Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования муниципального образования Ейский район «Спортивная школа «Мечта», подлежащих предварительным (при поступлении на работу) и периодическим медосмотрам

Должность	п.п. приказа и объем предварительного осмотра при поступлении на работу	Кратность периодического медосмотра
1	2	3
Аппарат управления		
Директор	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Заместитель директора по спортивной подготовке	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Заместитель директора по методической работе	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Заместитель директора по внебюджетной деятельности	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Заместитель директора по закупкам	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Специалист по маркетингу	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Специалист по охране труда	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
Делопроизводитель	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
Учетчик	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год

1	2	3
Статистик	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Специалист по кадрам	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Заведующий спортивным комплексом	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Системный администратор	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Ведущий специалист	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
<u>Персонал спортивных комплексов</u>		
Инженер-электрик	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Администратор	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Машинист компрессорных установок	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Водитель автомобиля (машина заливочная в комплекте с краеподрезочной)	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в 2 года
	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Звукооператор	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
Кассир	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Гардеробщик	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Подсобный рабочий	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021 г.	1 раз в год
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в 2 года
	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Уборщик служебных помещений	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год

1	2	3
Сторож-вахтер	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Дворник	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
<u>Медицинский персонал</u>		
Врач	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Медицинская сестра	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Фельдшер	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
<u>Тренерский состав</u>		
Тренер-преподаватель	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Хореограф	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Инструктор по спорту	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Инструктор-методист	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год
Инструктор по спорту (на ледовой арене)	п. 25 приложения к приказу Минздрава России № 29н от 28.01.2021г.	1 раз в год