

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Краснодарского края «Спортивная школа по фигурному катанию на коньках и хоккею» - в лице директора Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Спортивная школа по фигурному катанию на коньках и хоккею» Ворсунова Сергея Павловича

именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации - в лице уполномоченного представителя общего собрания (конференция) работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края «Спортивная школа по фигурному катанию на коньках и хоккею», избранного общим собранием(конференция) работников, уполномоченного им на представительство для проведения коллективных переговоров, заключение и изменение коллективного договора, осуществление контроля за его выполнение.

Уполномоченный представитель общего собрания (конференция) работников Бюджетного учреждения Абаджан Роберт Гагикович –Администратор тренировочного процесса.

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение, трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения СМК по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников.

1.3.2. Уполномоченный представитель общего собрания (конференция) защищает интересы работников с учетом условий и охраны 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.

1.3.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, уста-

новленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

Предметом настоящего Договора являются более благоприятные по сравнению с законами нормы об условиях труда, его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст. 41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ) (независимо от стажа работы и режима занятости).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного работодателя.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает представителя работников единственным представителем, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. Представительный орган работников обязуется:

- строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;

- участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о деятельности предприятия и доводить ее до работников;

- предъявлять работодателю требования от имени работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в организации, укреплению трудовой дисциплины.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на _3_ года и вступает в силу с 1 июня 2023 года (ст. 43 ТК РФ).

II. 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 с учётом мнения представительного органа 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. Лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю (ст. 65 ТК РФ):

паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

документ подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицируемого) учета, в том числе в форме электронного документа;

документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

документ об образовании и 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;

справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.5. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям за-

ключенного трудового договора (ст.68 ТК РФ).

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.60 ТК РФ).

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.8. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 ТК РФ (ст. 72.1 ТК РФ).

2.9. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья (ст. 73 ТК РФ).

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы(должности).

2.10. Обязательным для включения в трудовой договор с тренером-преподавателем условие об обязанности тренера-преподавателя принимать меры по предупреждению нарушения обучающимся (обучающимися) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

2.11. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренными федеральными законами.

2.12. 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 регулируются локальными актами Учреждения.

2.13. С целью обеспечения гарантий защиты персональных данных работников Работодатель, по согласованию с представительным органом работников, утверждает Порядок обработки персональных данных работников, которым устанавливаются общие требования к обработке, передаче, использованию и хранению персональных данных.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируются локальными правовыми актами Учреждения.

3.1.2. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, регулируется трудовым договором.

3.1.3. Для лиц, моложе 18 лет, для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, инвалидов 1 и 2 группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

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

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ст. 93 ТК РФ в ред. Федерального закона от 18.06.2017 № 125-ФЗ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.5. Нагрузка тренерам-преподавателям или хореографам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим тренерам-преподавателям или хореографам на период данного вида отпуска.

Уменьшение или увеличение нагрузки тренеров-преподавателей, хореографов в течение года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе (распоряжении) руководителя Учреждения, возможны:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью, для замещения временного отсутствия работника;
 - возвращения на работу сотрудника, прервавшего отпуск или после окончания отпуска;

- возвращения сотрудника на полный рабочий день (неделю) и возможности выполнения им своих обязанностей в полном объеме;
- зачисления или отчисления занимающихся.

3.1.6. 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).

3.1.6. В случае, когда изменение организационных условий труда (структурная реорганизация другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представительного органа работников вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

3.1.7. Привлечение работников к сверхурочной работе проводится в порядке, установленном ст. 99 ТК РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (ст. 99 ТК РФ).

3.1.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст. 113 ТК РФ).

3.1.9. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном ст. 113 ТК РФ.

3.1.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

3.1.11. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99,

ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.1.12. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров – преподавателей определяются главой 54.1. ТК РФ.

3.2. Время отдыха

3.2.1. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней, для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

3.2.2. Работникам, замещающим должности педагогических работников (тренер-преподаватель), а также директору образовательной организации, заместителям директора образовательной организации в соответствии со статьей 334 ТК РФ, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск - 42 календарных дня.

3.2.3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, с учетом характера выполняемой работы, ее объема, сложности, необходимости выполнения служебных заданий за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и не может быть менее 3 и более 14 календарных дней (ст. 119 ТК РФ). Ненормируемый рабочий день установлен водителю автомобиля, инструктору-методисту ФСО, администратору тренировочного процесса.

3.2.4. Стороны договорились, что правом на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск могут пользоваться работники учреждения, которым установлен ненормированный рабочий день - **Приложение №6**.

3.2.5. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст. 120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.6. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

участникам ВОВ - до 35 календарных дней в году;

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших

вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

3.2.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительным органом работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.9. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

3.2.10. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст. 123 ТК РФ).

3.2.11. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

IV. Оплата труда и нормирование труда

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата

каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

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

«Положение об оплате и стимулировании труда работников» включает 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.

«Положение об оплате и стимулировании труда работников» не является приложением к настоящему коллективному договору.

4.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется в пределах фонда оплаты труда, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

4.3. Минимальный размер оплаты труда работников устанавливается не ниже величины МРОТ, установленного в Российской Федерации.

4.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Работодатель обязуется:

4.5. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.6. Выплачивать заработную плату работнику: за первую половину месяца 24 числа текущего месяца, за 2 половину месяца 9 числа следующего за отчетным месяцем, в месте выполнения им работы либо перечислять на указанный работником счет в банке.

4.7. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.8. Выдавать каждому работнику расчетные листки о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации, размерах и основаниях произведенных удержаний, общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форму расчетного листка утверждать с учетом мнения представительного органа работников (ст. 136 ТК РФ).

4.9. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не

менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.10. Оплачивать время простоя работника в размере и порядке предусмотренным ст. 157 ТК РФ

4.11. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72-2 ТК РФ).

4.12. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (ст. 151 ТК РФ).

4.13. Производить оплату отпуска не позднее чем за три календарных дня до даты начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

4.14. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст. 140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ч.9 ст. 127 ТК РФ).

4.15. Введение, замена и пересмотр норм труда производится Работодателем с учётом мнения представительного органа работников после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, внедрения новой техники и технологий, обеспечивающих рост производительности труда (ст. 160-163 ТК РФ).

4.16. 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 ЦБ РФ 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).

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

5.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования определяет работодатель.

5.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

5.3. Работникам, совмещающим работу с учебой в образовательных профессиональных учебных учреждениях или проходящим профессиональное обучение (переподготовку) на производстве работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с получением образования (перечислить)

5.4. 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 (ст. 196 ТК РФ).

5.5. Работодатель совместно с представительным органом работников реализует комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (*Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»*).

Работодатель обязуется:

5.8. Рассматривать предварительно с участием представителя работников все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата.

5.9. Выходить с предложением об увольнении 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 дополнительных производств и рабочих мест, смене режима работы работодателем, переобучению работников и т. д.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.10. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.11. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) представительному органу работников о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.12. Рассмотреть возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 180 ТК РФ).

5.13. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории,

предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 5 года до достижения пенсионного возраста); работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет; работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения.

VI. Охрана труда и здоровья.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется обеспечить:

6.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) ст. 225 ТК РФ.

6.2. Выполнение в установленные сроки комплекс организационных и материально-технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда **Приложение № 1**.

6.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» от 23.12.2013 согласно план-графику СОУТ **Приложение № 2**.

6.4. Проверку знаний требований охраны труда руководителя и специалистов курирующих вопросы охраны труда, обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда в соответствии с действующим законодательством.

6.5. Проведение в установленные сроки и за счёт собственных средств медицинского осмотра работников подлежащих обязательным предварительным и периодическим медицинским осмотрам, в соответствии с действующим законодательством **Приложение № 3**.

6.6. Установление порядка (алгоритма) реализации следующих мероприятий по управлению профессиональными рисками:

- а) выявление (идентификация) опасностей;
- б) оценка уровней профессиональных рисков;
- в) снижение уровней профессиональных рисков.

При идентификации опасностей и оценки профессиональных рисков работодателем изучаются и рассматриваются: результаты специальной оценки условий труда на рабочих местах, соблюдение норм и требований охраны труда; инструкции по охране труда; техническая документация; опрос работников о выявленных ими источников опасностей и др.

Все выявленные и оценённые риски подлежат управлению. На основании полученных результатов уровня профессиональных рисков разрабатываются и рассматриваются возможности снижения профессиональных рисков путём устранения риска, замены одних рисков другими, менее значимыми; применения технических средств снижения рисков, применения средств индивидуальной защиты и др.

6.7. Информирование работников по вопросам профилактики ВИЧ/СПИД, проводить акции по добровольному и конфиденциальному консультированию и тестированию на ВИЧ-инфекцию на рабочем месте, включать вопросы профилактики ВИЧ/СПИДа и недопущению дискриминации и стигматизации работников, живущих с ВИЧ-инфекцией, в программы проведения инструктажей по охране труда.

6.8. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.9. Приобретение и выдачу за счёт собственных средств прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее – СИЗ), **Приложение № 4**

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

6.9.2. Информирование работников о полагающихся СИЗ;

6.10. Гарантии и компенсации работникам занятых на рабочих местах с вредными или опасными условиями труда в соответствии с действующим законодательством **Приложение № 5**.

6.11. Наличие аптечки для оказания первой помощи пострадавшим в соответствии с законодательством, в каждом подразделении.

6.12. Санитарно-бытовое обслуживание в соответствии с требованиями охраны труда.

6.13. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда в организации. Возложить обязанности по его проведению на лицо или орган ответственное за охрану труда в организации.

6.14. Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ. Условия труда женщин в период беременности и кормления ребенка должны соответствовать допустимым условиям труда в соответствии с п.7.1 постановления Главного государственного санитарного врача РФ от 02.12.2020 N 40 СП 2.2.3670-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям труда».

6.15. Работники имеют право по письменному заявлению и согласованию с Работодателем на освобождение от работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации:

- работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости, или пенсии за выслугу лет – на 2 рабочих дня один раз в год;

- работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости, или пенсии за выслугу лет – на 1 рабочий день один раз в год;

- остальные работники – на один рабочий день один раз в три года.

6.16. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

VII. Гарантии и компенсации

Работодатель обязуется:

7.1. Предоставлять работникам, гарантии и компенсации предусмотренные IV Разделом ТК РФ.

7.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

7.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

7.4. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. 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. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.5. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

7.6. При наличии средств по заявлению работника оказывать материальную помощь, в связи с непредвиденными обстоятельствами.

VIII. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения, либо в порядке установленным настоящим коллективным договором (указать) (ст. 44 ТК РФ).

8.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

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

8.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

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

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

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

9.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием работников или комиссией не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

9.3. 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 кол-

лективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

Х. Заключительные положения.

10.1. Стороны пришли к соглашению, что текст Коллективного договора должен быть издан в 4-х экземплярах, в целях беспрепятственного ознакомления работников учреждения с его текстом.

10.2. Настоящий Коллективный договор принят на общем собрании работников Учреждения, состоявшимся 29 мая 2023 года и вступает в силу с 1 июня 2023 года.

XI. Перечень приложений.

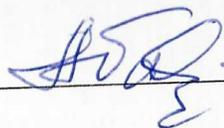
1. Соглашение по охране труда на 2023-2026 год ГБУ ДО КК «СШ по фигурному катанию на коньках и хоккею» - Приложение №1;
2. План –график последующей специальной оценки условий труда
- Приложение № 2;
3. Перечень профессий и работ , для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников
- Приложение №3;
4. Перечень профессий и должностей работников , имеющих право на бесплатное получение специальной одежды , специальной обуви и др. СИЗ
- Приложение №4;
5. Перечень профессий и должностей работников , работа в которых дает право на гарантии и компенсации за работу с вредными условиями труда
- Приложение №5;
6. Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем, для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.
– Приложение №6.

Соглашение
по охране труда на 2023-2026 год
ГБУ ДО КК «СШ по фигурному катанию на коньках и хоккею»

N п/п	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производств енные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщины
1	Заключение договора, организация проведения медицинских осмотров работников в соответствии с графиком медицинского осмотра, порядком проведения медицинского осмотра работников, медицинских	-	100,00	III квартал ежегодно	Перевалова И.А. Шевченко И.М.	-	-	-	-

	регламентов допуска к профессии								
2	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	Пониженная температура воздуха в производственных помещениях и на открытой территории	315,00	IV квартал 2024 г.	Шевченко И.М.	-	-	-	-
3	Обеспечение аптечками первой помощи	-	14,00	IV квартал 2024 г.	Шевченко И.М.	-	-	-	-
4	Заключение договора на обучение по охране труда	-	32,00	III квартал 2023 года.	Перевалова И.А. Шевченко И.М.	-	-	-	-

Уполномоченный представитель общего собрания (конференция) ГБУ ДО КК «СШ по фигурному катанию на коньках и хоккею»



Р.Г. Абаджан

Директор ГБУ ДО КК «СШ по фигурному катанию на коньках и хоккею»



С.П. Ворсунов

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
общего собрания (конференция) ГБУ
ДО КК «СШ по фигурному катанию
на коньках и хоккею»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО КК «СШ по
фигурному катанию на коньках и
хоккею» Р.Г. Абаджан

« 24 » июня 2023 г.

 С.П. Ворсунов

« 24 » июня 2023 г.



ПЛАН-ГРАФИК

последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации:
в том числе с вредными условиями труда

23

9

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1	Директор	1	3 квартал 2025 г.
2	Заместитель директора	1	3 квартал 2025 г.
3	Заместитель директора	1	3 квартал 2025 г.
4	Экономист	1	3 квартал 2025 г.
5	Менеджер по закупкам	1	3 квартал 2025 г.
6	Специалист по кадрам	1	3 квартал 2025 г.
7	Специалист по охране труда	1	3 квартал 2025 г.
8	Водитель автомобиля	1	3 квартал 2025 г.
9	Кладовщик	1	3 квартал 2025 г.
10	Инструктор-методист	1	3 квартал 2025 г.
11	Инструктор-методист	1	3 квартал 2025 г.
12	Администратор тренировочного процесса	1	3 квартал 2025 г.
13	Администратор тренировочного процесса	1	3 квартал 2025 г.
14	Хореограф	1	3 квартал 2023 г.
15	Хореограф	1	3 квартал 2023 г.
16	Тренер-преподаватель	1	3 квартал 2023 г.
17	Тренер-преподаватель	1	3 квартал 2023 г.
18	Тренер-преподаватель	1	3 квартал 2023 г.
19	Тренер-преподаватель	1	3 квартал 2023 г.
20	Тренер-преподаватель	1	3 квартал 2023 г.
21	Тренер-преподаватель	1	3 квартал 2023 г.
22	Тренер-преподаватель	1	3 квартал 2023 г.
23	Аналитик	1	3 квартал 2025 г.

График составил специалист по охране труда

 И.А. Перевалова

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
общего собрания (конференция) ГБУ
ДО КК «СШ по фигурному катанию
на коньках и хоккею»

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО КК «СШ по
фигурному катанию на коньках и
хоккею»
Р.Г. Абаджан
С.П. Ворсунов

« 24 » июня 20 23 г.

« 24 » июня 20 23 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении
на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	Директор	Прил. 1 п. 3.2.2.4 - Электромагнитное поле широкополосного спектра частот от ПЭВМ (работа по считыванию, вводу информации, работа в режиме диалога в сумме не менее 50% рабочего времени). Прил. 2 п.18 - Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а так же детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	1 раз в год
2	Заместитель директора		
3	Экономист		
4	Менеджер по закупкам		
5	Специалист по кадрам		
6	Специалист по охране труда		
7	Инструктор-методист ФСО		
8	Администратор тренировочного процесса		
9	Кладовщик		
10	Аналитик		
11	Водитель автомобиля	Прил.2. п.27. –Управление наземным транспортным средством Прил. 2 п.18 - Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а так же детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	1 раз в год

12	Хореограф	Прил. 1 п.3.8 - Пониженная температура воздуха в производственных помещениях и на открытой территории (при отнесении условий труда к данному фактору по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда и вредным условиям). Прил. 2 п.18 - Работы в образовательных организациях всех типов и видов, а так же детских организациях, не осуществляющих образовательную деятельность (спортивные секции, творческие, досуговые детские организации и т.п.)	
13	Тренер-преподаватель		

Специалист по охране труда



И.А. Первалова

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель общего
собрания (конференция) ГБУ ДО КК «СШ
по фигурному катанию на коньках и
хоккею» Р.Г. Абаджан

« 24 » июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО КК «СШ по фигурному
катанию на коньках и хоккею»

С.П. Ворсунов

2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной
одежды, специальной обуви и др. СИЗ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1	Тренер-преподаватель	1. Костюм на утепляющей прокладке 2. Штаны на утепляющей прокладке	1 раз в 3 года 1 раз в 3 года
2	Хореограф	1. Костюм на утепляющей прокладке 2. Штаны на утепляющей прокладке	1 раз в 3 года 1 раз в 3 года

Специалист по охране труда



И.А. Перевалова

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
общего собрания (конференция)
ГБУ ДО КК «СШ по фигурному
катанию на коньках и
хоккею»
Р.Г. Абаджан

« 27 » июля 20 23 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО КК «СШ по
фигурному катанию на коньках и
хоккею»
С.П. Ворсунов

« 27 » июля 20 23 г.

Перечень профессий и должностей работников,
работа в которых дает право на гарантии и компенсации
за работу с вредными условиями труда

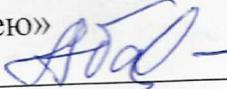
№ п/п	Наименование профессии или должности	Доплата в % от оклада (класс условий труда 3.1., 3.2., 3.3., 3.4.)	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях) (класс условий труда 3.2., 3.3., 3.4.)	Продолжительность рабочего времени (часов в неделю) (класс условий труда 3.3., 3.4.)
1	2	3	4	5
1	Тренер-преподаватель	4 %	-	-
2	Хореограф	4 %	-	-

Специалист по охране труда



И.А. Перевалова

СОГЛАСОВАНО

Уполномоченный представитель
общего собрания (конференция)
ГБУ ДО КК «СШ по фигурному
катанию на коньках и
хоккею» Р.Г. Абаджан« 27 » июня 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБУ ДО КК «СШ по
фигурному катанию на коньках и
хоккею»

С.П. Ворсунов

« 27 » июня 2023 г.Перечень профессий и должностей работников,
которым установлен ненормированный рабочий день, дающий право на
дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Наименование профессии или должности	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
1	2	3
1	Инструктор- методист ФСО	10
2	Администратор тренировочного процесса	10
3	Воитель автомобиля	7

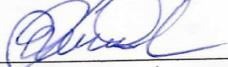


Прошито , пронумеровано и скреплено

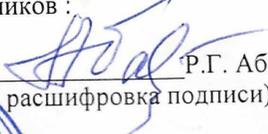
Печатью 25 листов
(убавляется пять)

От работодателя:

Директор ГБУ ДО КК «СШ по фигурному катанию на коньках и хоккее»
(наименование должности)

 С.П. Ворсунов
(подпись, расшифровка подписи)

От работников :

 Р.Г. Абаджан
(подпись, расшифровка подписи)

