

Коллективный договор
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Вымпел» города Калуги
на 2023-2026 годы

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду
Городской Управы города Калуги

Регистрационный номер № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель органа по труду
(уполномоченного органа) _____

(должность, Ф.И.О. и подпись)

Российская Федерация	
ГОРОДСКАЯ УПРАВА	
ГОРОДА КАЛУГИ	
ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Регистрационный номер	110
Дата регистрации	06.06.2023г.
Подпись	А.И.С.Т. - Ткаченко И.П.

**Коллективный договор
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Вымпел» города Калуги
на 2023-2026 годы**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду
Городской Управы города Калуги**

Регистрационный номер №_____ от «___» _____ 20___ г.

Руководитель органа по труду
(уполномоченного органа)

(должность, Ф.И.О. и подпись)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Вымпел» города Калуги (далее – Образовательная организация).

1.2. Основанием для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 04.12.2007 N 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Трёхстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы;
- иные законодательные и нормативные правовые акты.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора Образовательной организации (далее – работодатель);

работники Образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Образовательной организации, в том числе на заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Администрация и выборный орган первичной профсоюзной организации обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Образовательной организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. При ликвидации Образовательной организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению

представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты Образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Высвобождающуюся в связи с увольнением тренеров-преподавателей тренировочную нагрузку предлагать, прежде всего, тем тренерам-преподавателям, тренировочная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью

заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод тренеров-преподавателей на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

1. предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
2. проработавшие в Образовательной организации свыше 10 лет;
3. одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
4. одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
5. родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
6. награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;
7. тренеры-преподаватели, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания Образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Образовательной организации.

2.2.11. При наличии возможностей осуществлять переподготовку работников и повышать квалификацию работников со следующей периодичностью:

- для тренеров-преподавателей – не реже одного раза в четыре года;
- для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки и спортивно-оздоровительной работы – не реже чем один раз в четыре года;
- для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов – не реже чем один раз в пять лет.

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в

порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.14. При наличии возможностей у работодателя содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.17. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в Образовательной организации, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 86-90 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа основного и обслуживающего персонала, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Конкретная продолжительность рабочего времени старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей и спортсменов-инструкторов устанавливается с учётом объёмов учебно-тренировочной нагрузки, предусмотренных трудовым договором, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Образовательной организации.

3.3.1. Тренеры-преподаватели работают в соответствии с расписанием тренировок. Составление расписания занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

3.3.2. Тренерам-преподавателям, непосредственно участвующим в учебно-тренировочном процессе, рекомендуется устанавливать норму часов

педагогической работы (нормируемая часть педагогической работы), в размере 36 часов в неделю.

3.3.3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

3.3.4. В рабочее время тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей включается: проведение учебно-тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами учебно-тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых со обучающимися.

3.3.5. Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечёт для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.5. В Образовательной организации учебно-тренировочная нагрузка на новый учебно-тренировочный год устанавливается руководителем Образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Руководитель должен ознакомить тренеров-преподавателей с предполагаемой учебно-тренировочной нагрузкой на новый учебно-тренировочный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

При распределении учебно-тренировочной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых Образовательная организация является основным местом работы.

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

3.6 Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7 При установлении нагрузки на новый учебно-тренировочный год тренерам-преподавателям, для которых данная Образовательная организация является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность. Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебно-тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением уменьшения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам по видам спорта, сокращения количества групп.

3.8 Учебно-тренировочная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся к началу учебно-тренировочного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной

учебно-тренировочный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим тренерам-преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9 Привлечение тренеров-преподавателей в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с письменного согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.10 При шестидневной рабочей неделе общим выходным днем является воскресенье, при пятидневной рабочей неделе – суббота и воскресенье. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

3.11 Рабочее время тренеров-преподавателей в период занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.12 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками тренеров-преподавателей, а также периоды отмены учебно-тренировочных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период тренеры-преподаватели осуществляют методическую, организационную работу, связанную с реализацией программ по видам спорта, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебно-тренировочной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя Образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.13 Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.14 Работники привлекаются к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.15 Привлечение работников Образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.16 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Образовательной организации.

3.17 На основании ст. 334 ТК РФ и Постановления правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью четырнадцать календарных дней, а спортсменам-инструкторам – продолжительностью четыре дня (ст. 348.10 ТК РФ). Дополнительный отпуск предоставляется по окончании спортивного сезона, и может быть заменен денежной компенсацией по письменному заявлению работника.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.18 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с письменного согласия (заявления) работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.19 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника может быть перенесен на другой срок.

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.20 При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.21 Стороны договорились о предоставлении работникам Образовательной

организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка - 2 календарных дня;
- бракосочетания детей работников - 3 календарных дня;
- бракосочетания работника - 3 календарных дня;
- похорон близких родственников - 3 календарных дня.
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 2 календарных дня.
- членам профкома – 1 календарный день.

3.22 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.23 Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.24 Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 14 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - 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.

3.25 Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

3.26 Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.26.1 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.26.2 Предоставлять работодателю мотивированное мнение (согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.26.3 Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц в денежной

форме не реже чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются: **5 и 20** числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя: ставку заработной платы; доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.3. Размер должностного оклада работников Образовательной организации зависит от величины базового оклада и размеров повышающих коэффициентов:

- базовый коэффициент;
- коэффициент квалификации работника;
- коэффициент за образование;
- коэффициент за работу в сельской местности;
- коэффициент за специализацию.

4.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения комиссией по присвоению квалификационных категорий тренеров-преподавателей и иных специалистов в области физической культуры и спорта;
- при получении образования – со дня выдачи документа об образовании.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих ЕКСД работников, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.10. Компетенцию Образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать на основании положения о системе оплаты труда для руководителей и работников МАУ ДО СШОР «Вымпел» г. Калуги.

4.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам Образовательной организации.

4.12. В период отмены учебно-тренировочных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем работников Образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.13. Индексация заработной платы производится в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Размер и порядок индексации заработной платы утверждается решением Городской Думы города Калуги.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.3. Выплачивать единовременное пособие при выходе работника на пенсию в размере до 250% должностного оклада за счет средств работодателя.

5.2.4. Сохранять тренерам-преподавателям по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее

имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной тренерам-преподавателям и руководителю Образовательной организации, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

5.2.5. Ежемесячно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

5.2.6. Оказывать материальную помощь сотрудникам в соответствии с положением о системе оплаты труда для руководителей и работников МАУ ДО СШОР «Вымпел» г. Калуги.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (приложение №2 к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда на рабочем месте и при проведении занятий.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на выполнение муниципального задания (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580-н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников Образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников Образовательной организации по охране труда к началу учебно-тренировочного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной

профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2 Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников Образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя Образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

ВИ. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.2.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.2.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и

настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.2.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.2.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

7.2.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

7.2.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК).

7.2.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.2.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем Образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.4. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в Образовательной организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в Образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров;
- принятие локальных нормативных актов Образовательной организации, закрепляющих нормы профессиональной этики работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.5. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников Образовательной организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава Образовательной организации (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.6. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебно-тренировочной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания тренировок (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

7.7. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора

(часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников Образовательной организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником Образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий Образовательной организации по тарификации, аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в Образовательной организации.

8.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников Образовательной организации.

8.8. Принимать участие в аттестации работников Образовательной организации, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников Образовательной организации.

8.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Образовательной организации.

IX. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9. Стороны договорились:

9.1. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам Образовательной организации.

9.3. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

X. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение об охране труда.
3. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАУ ДО СШОР «Вымпел» г. Калуги.

От работодателя:

Директор
МАУ ДО СШОР «Вымпел» г. Калуги

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной организации
МАУ ДО СШОР «Вымпел» г. Калуги

_____ Н.А. Ульяшина

_____ А.С. Ващенко

«__» _____ 2023 г.

«__» _____ 2023 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка для работников
муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Вымпел» города Калуги**

1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом и Коллективным договором муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Вымпел» города Калуги (далее по тексту - Образовательная организация).

1.2. Настоящие Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.3. Правила регламентируют трудовые отношения между сотрудниками Образовательной организации и Образовательной организацией с момента их возникновения, определяют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права и обязанности работников, режим работы, время отдыха, меры поощрения и ответственность за нарушение трудовой дисциплины, иные вопросы трудовых отношений.

1.4. Каждый сотрудник Образовательной организации должен быть ознакомлен с Правилами под роспись.

1.5. Правила являются приложением к Коллективному договору Образовательной организации.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема, перевода и увольнения работников Образовательной организации определяется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, Коллективным договором Образовательной организации.

2.2. Работники реализуют право на труд путем заключения трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации и коллективным договором, принятым в Образовательной организации.

2.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, обязано представить следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 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 и (или) 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;

- медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья (на основании приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работников).

Прием на работу без предъявления указанных документов не допускается.

При приеме на работу, требующую специальных знаний, с учетом специфики предстоящей работы, администрация Образовательной организации вправе потребовать от работника при заключении трудового договора предъявления дополнительных документов.

2.4. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан оформить новую трудовую книжку.

2.5. Педагогической деятельностью в Образовательной организации имеют право заниматься лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям.

2.6. К трудовой деятельности в Образовательной организации не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

2.7. При заключении трудового договора работнику может устанавливаться испытательный срок в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя Образовательной организации и его заместителей, главного бухгалтера – 6 месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.8. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов Образовательной организации.

2.9. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

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

2.12. Прием на работу оформляется приказом директора Образовательной организации, изданным на основании заключенного трудового договора, который объявляется работнику под роспись. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.13. Работник обязан приступить к исполнению своих трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.14. При поступлении работника на работу или при переводе его в установленном порядке на другую работу администрация Образовательной организации обязана:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности, графиком работы;
- ознакомить с Уставом, коллективным договором, настоящими Правилами, должностной инструкцией и иными локальными актами, действующими в Образовательной организации;
- проинструктировать по технике безопасности, производственной санитарии, пожарной безопасности, организации охраны жизни и здоровья детей и другим правилам по охране труда.

2.15. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.16. На каждого работника Образовательной организации ведется личное дело. После увольнения работника его личное дело хранится в Образовательной организации 75 лет.

2.17. Трудовая книжка и личное дело директора Образовательной организации ведутся и хранятся у Образовательной организации.

2.18. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.19. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.20. Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое вступает в действие с даты подписания работником и работодателем и является неотъемлемой части трудового договора.

2.21. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости для

замещения временно отсутствующего работника.

2.22. Перевод на работу более низкой квалификации допускается только с письменного согласия работника.

2.23. Работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу (вакантную должность), не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода на другую работу либо при отсутствии в Образовательной организации соответствующей работы (вакантной должности), трудовой договор с таким работником прекращается на основании п. 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

2.24. Перевод работника оформляется приказом директора Образовательной организации, в котором указывается причина перевода.

2.25. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Образовательной организации, с изменением подведомственности (подчиненности) Образовательной организации либо его реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

2.26. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора работниками Образовательной организации являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Образовательной организации;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

2.27. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

2.28. Срочный трудовой договор подлежит расторжению в порядке и на основаниях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

2.29. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя, необходимо предупредить работника о намерении досрочно прекратить трудовой договор в письменной форме под роспись не позднее, чем за 7 рабочих дней до предполагаемой

даты увольнения. В предупреждении должны содержаться мотивы прекращения трудового договора со ссылкой на пункт (подпункт) части статьи Трудового кодекса РФ, иного федерального закона, нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, пункт коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником.

2.30. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут в любое время.

2.31. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения.

Расторжение срочного трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных Трудовым кодексом РФ.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.32. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата Образовательной организации допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу. Освобождение тренеров-преподавателей в связи с сокращением объема работы (учебно-тренировочной нагрузки) может производиться только по окончании учебно-тренировочного года.

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

2.34. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Образовательной организации. В приказе должны быть указаны основания прекращения трудового договора в точном соответствии с формулировками законодательства о труде и со ссылкой на соответствующий пункт и статью закона. Работник должен быть ознакомлен с приказом под роспись. На основании приказа в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись об увольнении.

2.35. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.35. В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно, в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, работодатель должен направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Каждый работник Образовательной организации имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Коллективным договором Образовательной организации, настоящими Правилами;
- работу, обусловленную трудовым договором;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям

охраны труда;

- охрану труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с занимаемой должностью, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, без какой бы то ни было дискриминации и не ниже размеров, установленных действующим законодательством;
- дополнительные выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные положением о системе оплаты труда для руководителей и работников Образовательной организации;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации;
- возмещение вреда, причиненного его здоровью или имуществу в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- вступление в первичные профсоюзные организации, представляющие интересы работников, защищающие их трудовые права и свободу;
- защиту своих трудовых прав, свобод, интересов, профессиональной чести и достоинства всеми не запрещенными законом способами;
- участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Образовательной организации;
- обязательное социальное страхование в случае временной утраты трудоспособности и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами о труде;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- рассмотрение и разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- гарантии и компенсации при приеме на работу, переводе на другую работу, направлении в служебные командировки, совмещении работы с обучением, предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Образовательной организации либо сокращением численности или штата работников Образовательной организации и в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя.

3.2. Старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели Образовательной организации так же имеют право на:

- дополнительный оплачиваемый отпуск на основании ст. 334 ТК РФ и Постановления правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», продолжительностью четырнадцать календарных дней, предоставляемый по окончании спортивного сезона, который по письменному заявлению работника может быть заменен денежной компенсацией;
- свободу преподавания, свободное выражение своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободу выбора и использования форм, средств и методов учебно-тренировочного

процесса;

- участие в разработке программ, учебно-тренировочных планов, календарных планов спортивно-массовой работы, расписаний занятий.

3.4. Работники Образовательной организации обязаны:

- честно и добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, качественно, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

- соблюдать Устав Образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность Образовательной организации, должностные инструкции;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и пожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;

- незамедлительно сообщать 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);

- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное течение работы и немедленно сообщать о случившемся администрации;

- улучшать качество работы, постоянно повышать свою профессиональную квалификацию;

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;

- 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, содержать свое рабочее место, средства технического обеспечения в порядке, чистоте и исправном состоянии, рационально расходовать электроэнергию, тепло, воду, а также соблюдать чистоту в здании и на территории Образовательной организации;

- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

- предупреждать администрацию о невыходе на работу, подтверждать факт нетрудоспособности предъявлением листка нетрудоспособности или другими документами в день выхода на работу;

- информировать кадрового работника об изменении персональных данных (изменении фамилии, паспортных данных, адреса проживания, регистрации, контактных телефонов и т.д.).

3.5. Кроме этого старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели Образовательной организации обязаны:

- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время тренировки и выезда на соревнования;

- уважать честь и достоинство обучающихся и их родителей (законных представителей), соблюдать их законные права и свободы;

- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями)

обучающихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка;

- поддерживать дисциплину в Образовательной организации на основе уважения человеческого достоинства обучающихся без применения методов физического и психического насилия;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебно-тренировочного процесса;
- участвовать в работе методических, педагогических, тренерских советов;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию (журналы учета занятий, планы занятий, личные карточки спортсменов, расписание занятий);
- приходить на работу за 10 минут до начала своих занятий.

3.6. Ответственность работников:

3.6.1. Работник несет материальную ответственность за причиненный Образовательной организации прямой действительный ущерб. Под действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Образовательной организации или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

3.6.2. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.

3.6.3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в случаях:

- недостачи ценностей, вверенных ему на основании договора о полной материальной ответственности;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- на управление Образовательной организацией и персоналом и на принятие самостоятельных решений в пределах полномочий, установленных Уставом Образовательной организации;
- принимать локальные нормативные акты;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами РФ;
- устанавливать общие правила и требования по режиму работы работников;
- устанавливать дополнительные льготы и гарантии работникам;
- устанавливать должностные требования;
- требовать от работников надлежащего выполнения трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностными инструкциями;
- требовать от работников соблюдения трудовой дисциплины, режима рабочего времени и отдыха и соблюдения норм, установленных настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами Образовательной организации;
- требовать от работников 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;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

- привлекать работников к материальной и дисциплинарной ответственности в порядке, предусмотренном действующим законодательством;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.2. Работодатель вправе отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4.3. Работодатель обязан:

- соблюдать действующее трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты Образовательной организации, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- осуществлять подбор, прием на работу работников, распределение должностных обязанностей;
- предоставить каждому работнику работу в соответствии с трудовым договором;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать нормальные и безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности и санитарным правилам, безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, инвентаря и оборудования;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение работниками действующего законодательства и локальных нормативных актов Образовательной организации;
- осуществлять контроль за соблюдением работниками требований и инструкций по технике безопасности и пожарной безопасности;
- соблюдать права и свободы работников, спортсменов, обучающихся, и их родителей (законных представителей);
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- своевременно выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- своевременно предоставлять отпуск работникам Образовательной организации в соответствии с утвержденным графиком, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха;
- создавать необходимые условия для повышения квалификации работников;
- рассматривать предложения работников, направленные на улучшение их трудовой деятельности и деятельности Образовательной организации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их

выполнением;

- улучшать условия труда сотрудников, обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, меры по сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся при возникновении аварийных ситуаций;

- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда;

- приобретать и выдавать специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства, прошедшие обязательную сертификацию в установленном законодательством Российской Федерации порядке, работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- организовывать проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором;

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.4. Администрация Образовательной организации обязана:

- осуществлять внутришкольный контроль, посещение учебно-тренировочных занятий;

- осуществлять контроль за соблюдением обучающимися требований и инструкций по технике безопасности и пожарной безопасности;

- соблюдать права и свободы обучающихся, и их родителей (законных представителей).

4.5. Работодатель несет ответственность перед работниками за:

- ущерб, причиненный в результате незаконного лишения работника возможности трудиться: за задержку трудовой книжки при увольнении работника, незаконное отстранение работника от работы, его незаконное увольнение или перевод на другую работу и в иных случаях, предусмотренных законодательством;

- задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику;

- причинение ущерба имуществу работника.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Для административного, основного и обслуживающего персонала в Образовательной организации устанавливается пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени – 40 часов и двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Для медицинского персонала – пятидневная рабочая неделя с нормальной продолжительностью рабочего времени – 39 часов и двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

5.2. Для старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей и спортсменов-инструкторов устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним

выходным днём (воскресенье). Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учётом объёмов учебно-тренировочной нагрузки и расписанием занятий. Расписание занятий составляется администрацией Образовательной организации по представлению тренеров-преподавателей с учётом рационального использования рабочего времени и наиболее благоприятного режима учебно-тренировочных занятий и отдыха обучающихся и утверждается директором по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия. Уменьшение нагрузки возможно только при сокращении числа обучающихся.

5.4. При работе по совместительству продолжительность рабочего времени не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

5.5. Для администраторов, гардеробщниц и сторожей Образовательной организации устанавливается рабочий график «два через два». Для сторожей смена начинается в 20:00 и заканчивается в 08:00 следующего дня. Работа сторожей в ночное время (время с 22:00 до 06:00) оплачивается в соответствии с действующим законодательством.

5.6. В случае производственной необходимости (наличие вакансий, болезнь сотрудников и иные причины), график работы сотрудников Образовательной организации (в том числе и расписание занятий) может быть изменен, о чем сотрудники информируются не позднее, чем за 14 дней до введения нового графика работы, а в случае экстренных ситуаций – не позднее, чем накануне.

5.7. Привлечение к сверхурочным работам допускается только с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

5.8. Администрация Образовательной организации организует учет фактически отработанного времени работников в таблице, установленной формы. В случае болезни работник в течение одного дня информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.9. Время отдыха работника Образовательной организации составляет время, в течение которого он свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Время отдыха работников Образовательной организации составляют: обеденный перерыв; еженедельно предоставляемые выходные дни; нерабочие праздничные дни, установленные Трудовым кодексом РФ; отпуска.

5.10. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 60 минут, который не включается в рабочее время.

5.11. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих

нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

5.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Образовательной организации. Привлечение работника к работе в выходные и праздничные дни производится по письменному приказу директора Образовательной организации и с согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.13. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или оплачивается в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.14. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков составляется с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы Образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуск тренерам-преподавателям и спортсменам-инструкторам предоставляется в период летних каникул.

График отпусков обязателен как для администрации Образовательной организации, так и для работников.

5.15. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.16. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью четырнадцать календарных дней, а спортсменам-инструкторам – продолжительностью четыре дня. Дополнительный отпуск предоставляется по окончании спортивного сезона, и может быть заменен денежной компенсацией по письменному заявлению работника.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

5.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

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

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

5.18. Запрещается непредоставление ежегодно оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.19. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

5.20. По соглашению между работником и работодателем, по письменному заявлению работника, ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.21. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками тренеров-преподавателей, а также периоды отмены учебно-тренировочных занятий, являются для них рабочим временем.

5.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника может быть перенесен на другой срок.

5.23. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в любое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению и с разрешения работодателя, может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

Родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней в году.

Родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 35 календарных дней в году.

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

компенсацией.

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

5.27. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет.

5.28. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

6. Меры поощрения

6.1. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, успехи в подготовке обучающихся, продолжительную и безупречную работу и за другие достижения к сотрудникам Образовательной организации применяются следующие виды поощрения:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами;
- представление к званиям и государственным наградам.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

6.2. Применение работодателем мер поощрения осуществляется на основании личного решения либо по ходатайству непосредственного руководителя соответствующего работника по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.3. Поощрения оформляются приказом директора Образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

6.4. Поощрение в виде выплаты премии осуществляется в соответствии с положением о системе оплаты труда для руководителей и работников Образовательной организации.

6.5. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий и др.

7. Меры взыскания

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ.

7.2. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Уставом Образовательной организации и настоящим Положением.

7.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Основаниями для увольнения работника являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава Образовательной организации;
- систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом Образовательной организации и настоящими Правилами;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося;
- отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического, или токсического опьянения.

7.4. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения или Устава Образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному работнику.

7.5. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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.

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

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

7.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.11. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

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

8. Заключительные положения

8.1. Настоящие Правила утверждаются директором Образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2. Настоящие Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора Образовательной организации и действуют в течение периода действия коллективного договора.

8.3. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Образовательной организации, независимо от их должности, принадлежности к выборному органу первичной профсоюзной организации, длительности трудовых отношений с работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА «ВЫМПЕЛ»
ГОРОДА КАЛУГИ НА 2023-2026 ГОДЫ**

1. Предмет соглашения

1.1. Соглашение по охране труда муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Вымпел» города Калуги, заключено на паритетной основе из представителей администрации и профсоюзных уполномоченных работников Образовательной организации.

Соглашение определяет свою деятельность в целях организации сотрудничества и регулирования отношений между администрацией и первичной профсоюзной организацией работников в области охраны труда в Образовательной организации.

1.2. Условием заключения соглашения является соблюдение существующих прав численности членов (количество человек) коллектива и не допущение ухудшения, по сравнению с законодательством, положения работников. Ответственными за соблюдение положений Соглашения являются работодатель в лице директора Образовательной организации, действующей на основании Устава, и председателя профсоюзного комитета Образовательной организации, действующей на основании Устава первичной профсоюзной организации (в дальнейшем - стороны).

1.3. Стороны выполняют свои обязанности на общественных началах, как правило, без освобождения от основной работы, если иное не оговорено в Соглашении по охране труда.

1.4. В своей работе стороны взаимодействует с государственными органами управления, охраной труда, надзора, профессиональными союзами и специалистами, привлекаемыми на договорной основе (с учетом специфики и отраслевых особенностей работы конкретных интересов трудового коллектива). Деятельность и оплата труда привлекаемых специалистов регламентируется коллективным договором или другим совместным решением администрации Образовательной организации и уполномоченных работниками представительных органов.

1.5. Стороны в своей деятельности руководствуются законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации о труде и охране труда, коллективным договором, Соглашением по охране труда, др. нормативными документами Образовательной организации. Пересмотр настоящего Соглашения не может приводить к снижению социально-экономического уровня работников.

2. Задачи сторон соглашения

На стороны возлагаются следующие основные задачи:

2.1. Разработка на основе предложений сторон программы совместных действий администрации, профсоюза Образовательной организации, иных уполномоченных работниками представительных органов по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

2.2. Рассмотрение предложений по разработке организационно-технических и санитарно-оздоровительных мероприятий для подготовки проекта соглашения по охране труда.

2.3. Анализ существующего состояния условий и охраны труда в Образовательной организации, подготовка соответствующих предложений в пределах своей компетенции по решению проблем по охране труда.

2.4. Информирование работников о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средств индивидуальной защиты, компенсациях и льготах.

3. Функции соглашения

Соглашение определяет функции сторон, для их выполнения поставлены определенные задачи и возложены на обе стороны:

3.1. Рассмотрение предложений администрации Образовательной организации, профсоюза и иных уполномоченных работников представительных органов, а также работников Образовательной организации по созданию здоровых и безопасных условий труда и выработка рекомендаций, отвечающих требованиям жизни и здоровья спортсменов и работников в процессе трудовой и тренировочной деятельности.

3.2. Рассмотрение результатов обследования состояния условий и охраны труда на рабочих местах, в Образовательной организации; участие в проведении обследований по обращениям работников Образовательной организации и выработка в необходимых случаях рекомендаций по устранению выявленных нарушений.

3.3. Изучение причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний, анализ эффективности проводимых мероприятий по условиям и охране труда, подготовка информационно-аналитических материалов о фактическом состоянии охраны труда в Образовательной организации.

3.4. Содействие администрации Образовательной организации во внедрении более совершенных технологий и новой техники при осуществлении работ по основным видам деятельности Образовательной организации и вспомогательных работ.

3.5. Изучение состояния и использования санитарно-бытовых помещений и санитарно - гигиенических устройств, обеспечения работников Образовательной организации специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, предоставление лечебно-профилактического питания.

3.6. Оказание содействия администрации Образовательной организации в организации обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, проведении своевременного и качественного инструктажа работников по безопасности труда.

3.7. Участие в работе по пропаганде охраны труда в Образовательной организации, повышению ответственности работников за соблюдение требований по охране труда.

4. Права сторон

Для осуществления возложенных функций сторонам Соглашения предоставлены следующие права:

4.1. Собирать и предоставлять информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличие опасных и вредных производственных факторов.

4.2. Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора или соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в их компетенции.

4.3. Вносить предложения администрации Образовательной организации о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушения требований норм, правил и инструкций по охране труда.

4.4. Стороны вправе требовать исполнения своих решений, норм, правил безопасности труда от администрации и работников Образовательной организации.

5. Действие соглашения

5.1. Настоящее соглашение заключено сроком на три года.

5.2. Соглашение вступает в силу с момента подписания его сторонами и действует в течение всего срока.

5.3. Действие контроля Соглашения и порядок за его выполнением определяются сторонами взаимно.

5.4. Соглашение распространяется на работников, работодателей, органы исполняющей власти, которые уполномочили участников (стороны) соглашения разработать и заключить его от их имени.

5.5. В тех случаях, когда указанные стороны, если являются участниками и других Соглашений, действуют наиболее благоприятные условия данного Соглашения.

Мероприятия по улучшению условий и охраны труда на 2023-2026 годы

№ п/п	Содержание мероприятий	Срок исполнения	Ответственный
1.	Уборка территории Образовательной организации	в течение года	Уборщики территории
2.	Обеспечение санитарно-гигиенических условий и температурного режима на рабочих местах	в течение года	Заведующий спортивными сооружениями
3.	Своевременно утепление окон и дверей	октябрь, ежегодно	Заведующий спортивными сооружениями
4.	Обеспечение освещения согласно нормам Роспотребнадзора	в течение года	Заведующий спортивными сооружениями
5.	Содержание оборудования согласно правилам ТБ	в течение года	Заведующий спортивными сооружениями
6.	Своевременный уход за санитарными узлами	в течение года	Уборщики помещений
7.	Контроль эффективности расходования электроэнергии, тепла и воды	отчет - ежеквартально	Заместитель директора по АХР
8.	Своевременный инструктаж по охране труда	по необходимости	Заместитель директора по АХР
9.	Организация работы службы охраны труда	ежегодно	Директор
10.	Замена, приобретение и проверка средств пожаротушения	по необходимости	Заведующий спортивными сооружениями
11.	Контроль за состоянием эвакуационных путей	ежемесячно	Заведующий спортивными сооружениями
12.	Приобретение плакатов и литературы по охране труда	2025 год	Заместитель директора по АХР
13.	Ремонт неисправного электрооборудования. Систематический контроль за электрооборудованием	в течение года	Заведующий спортивными сооружениями
14.	Организация медицинского осмотра работников Образовательной	на 01 сентября ежегодно	Директор, медсестра

	организации		
15.	Укомплектование аптек для оказания первой медицинской помощи	в течение года	Медсестра
16.	Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, моющими и санитарными средствами	в течение года	Заместитель директора по АХР
17.	Периодическое проведение занятий по эвакуации спортсменов и работников Образовательной организации	в течение года	Заместитель директора по АХР
18.	Организация специальной оценки условий труда	ежегодно	Заместитель директора по АХР
19.	Обучение электротехнического и неэлектротехнического персонала	ежегодно	Заместитель директора по АХР
20.	Проведение общего технического осмотра здания	май, сентябрь	Заместитель директора по АХР
21.	Проверка готовности к новому тренировочному году	август	Члены службы охраны труда
22.	Дератизация, дезинсекция помещений	ежегодно	Заместитель директора по АХР
23.	Техническое обслуживание пультовой охраны и видеонаблюдения	в течение года	Заместитель директора по АХР, обслуживающая организация
24.	Обслуживание автоматической пожарной сигнализации	в течение года	Заведующий спортивными сооружениями, обслуживающая организация

МАУ ДО СШОР «Вымпел» г. Калуги от _____

НОРМЫ
бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам МАУ ДО СШОР «Вымпел» г. Калуги

№ п/п	должность	наименование средств индивидуальной защиты	норма выдачи	
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 12 пары	1 год 1 год
2.	Уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный Перчатки х/б Рукавицы комбинированные <i>зимой дополнительно:</i> Куртка на утепленной подкладке Брюки на утепленной подкладке Ботинки зимние	1 1 2 пары 4 пары 1 1 1	1 год 1 год 1 год 3 года 3 года 3 года
3.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм хлопчатобумажный Перчатки х/б Рукавицы комбинированные	1 12 пар 6 пар	2 года 1 год 1 год
4.	Сторож ДСОЛ «Смена»	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные <i>зимой дополнительно:</i> Куртка на утепленной подкладке Брюки на утепленной подкладке Ботинки зимние	1 4 пары 1 1 1	2 года 1 год 3 года 3 года 3 года
5.	Кладовщик	Халат хлопчатобумажный Перчатки х/б	1 4 пары	2 года 1 год
6.	Медицинские работники	Халат медицинский	2	2 года
7.	Заведующий спортивными сооружениями	Костюм хлопчатобумажный Перчатки х/б	1 6 пар	2 года 1 год
8.	Повар Подсобный рабочий Кухонный рабочий	Костюм хлопчатобумажный Перчатки резиновые Фартук х/б Куртка х/б Фартук прорезиненный Колпак	3 3 пары 3 2 2 2	1 сезон 1 смена 1 сезон 1 сезон 1 сезон 1 сезон
9.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1	2 года
10.	Администратор	Халат хлопчатобумажный	1	2 года
11.	Водитель	Костюм хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные <i>зимой дополнительно:</i> Куртка на утепленной подкладке Брюки на утепленной подкладке Ботинки зимние	1 4 пары 1 1 1	2 года 1 год 3 года 3 года 3 года