



Уведомительная регистрация проведена  
Министерством социальной защиты населения  
и труда Белгородской области

29 декабря 2023 года

Регистрационный номер 12/29/23/46 КД

Условия, ухудшающие положение  
работников не выявлены

Иванов АИ

## Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа олимпийского резерва № 8» г. Белгорода  
на 2024-2026 г.г.

Коллективный договор  
принят на общем собрании  
работников учреждения  
Протокол № 4  
от 29 декабря 2023 года.

От работодателя:  
директор муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования «Спортивная школа  
олимпийского резерва № 8» г. Белгорода

От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУДО СШОР № 8 г. Белгорода



О. А. Трапезникова

А.П. Вехова

г. Белгород, 2024 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 8» г. Белгорода (далее учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 04.12.2007 «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» N 329-ФЗ, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отраслевым тарифным соглашением, Уставом и локальными нормативными актами учреждения с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению им дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами договора являются:

- Работодатель в лице представителя – директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 8» города Белгорода Трапезниковой Олеси Александровны;

- Работники учреждения в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБУДО СШОР № 8 г. Белгорода (далее – Профсоюз) Веховой Алевтины Павловны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Работники учреждения (далее работники) доверяют и поручают Профсоюзу представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, а так же при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 рабочих дней после подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае, изменения наименования учреждения, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При смене формы собственности учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.13. Стороны также вправе продлить срок действия Договора на срок не более трех лет, подписав соответствующий протокол.

1.14. Настоящий Договор вступает в силу с 01.01.2024 года и действует в течение 3-х лет по 31.12.2026 года.

## **II. Основные формы участия работников в управлении учреждением**

Стороны договорились о том, что:

2.1. Коллегиальными органами управления учреждением являются:

- общее собрание работников учреждения;
- организационное (учредительное) профсоюзное собрание МБУДО СШОР № 8 г. Белгорода;
- педагогический совет;
- тренерские советы.

2.2. Основными формами участия работников СШОР № 8 в управлении учреждением являются:

- учет мнения по согласованию с Профсоюзом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов учреждения;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работниками планов социально - экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии Договора.

2.3. Профсоюз имеет право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации и ликвидации учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Отраслевым тарифным соглашением, Уставом учреждения.

2.4. Профсоюз имеет право вносить по этим вопросам в органы управления учреждением соответствующие предложения и участвовать в заседаниях коллегиальных органов управления учреждением при их рассмотрении.

### **III. Прием и увольнение работников, трудовой договор**

Стороны договорились о том, что:

3.1. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников.

3.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, Коллективным договором, Кодексом этики и служебного поведения работников учреждения.

3.3. При заключении и расторжении трудовых договоров с тренерами-преподавателями, спортсменами (спортсменами - инструкторами) работодатель соблюдает предусмотренные Трудовым кодексом РФ положения главы 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников» и главы 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров».

3.4. Трудовой договор (эффективный контракт) – соглашение между работодателем и работником (сторонами трудового договора) в соответствии с которым, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

3.5. Содержание трудового договора определяется ст. 57 ТК РФ и обязательно включает в себя обусловленную трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой работнику работы).

Наименования должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, разделу «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утвержденному

приказом Минздравсоцразвития от 15.08.2011г. № 916н и разделу «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

3.6. В соответствии со ст. 70 ТК РФ при приеме на работу возможно установление испытательного срока по соглашению сторон для того, чтобы проверить профессиональные способности работника. В случае, когда работник отказывается от испытательного срока, а работодатель настаивает на этом условии, трудовой договор не может быть заключен. Условие об испытательном сроке должно быть отражено и в самом трудовом договоре, и в приказе о приеме на работу. Если работник устно был предупрежден об испытательном сроке, а в трудовом договоре это не нашло отражения, следует считать, что он принят на работу без испытательного срока. Максимальный срок испытания: для заместителей директора - 6 месяцев, для всех остальных работников - до 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, определенных статьей 70 ТК РФ.

Испытание не может быть установлено при переводе на другую работу, в том числе на более высокую должность.

3.7. Перевод работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72-73 ТК РФ.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, предусмотрено статьей 74 ТК РФ.

3.9. Прекращение трудового договора имеет место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

3.10. Работодатель при принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и Профсоюзу не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников учреждения может привести к массовому увольнению работников (5% от общей численности работающих в учреждении) - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

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

3.11. Не включение в трудовой договор каких – либо прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

3.12. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ работодатель формирует в

электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России (СФР).

#### **IV. Оплата и нормирование труда работников**

Стороны договорились о том, что:

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных организаций дополнительного образования, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, дополнительные общеразвивающие программы в области физической культуры и спорта, и физкультурно-спортивных организаций, подведомственных управлению по физической культуре и спорту администрации города Белгорода, утвержденным решением Белгородского городского Совета от 25 июля 2023 года № 742, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 8» г. Белгорода.

4.2. В учреждении создаются условия для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а так же их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, повышении качества оказываемых услуг (работ).

4.3. В трудовом договоре (в дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником предусматривается фиксированный размер должностного оклада, устанавливаемый ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц.

4.4. Месячная заработная плата работников учреждения включает в себя – должностной оклад, гарантированные надбавки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.5. В расчет оплаты труда тренеров-преподавателей включаются должностные оклады, рассчитываемые с учетом установленной учреждением системой нормирования труда по количеству обучающихся на каждом этапе (периоде) подготовки в избранном виде спорта, закрепленных за тренером-преподавателем в соответствии с тарификацией.

Допускается проведение учебно-тренировочных занятий одновременно с обучающимися из разных учебно-тренировочных групп:

- по дополнительной образовательной программе спортивной подготовки;

- по дополнительной общеразвивающей программе и дополнительной образовательной программе спортивной подготовки.

При этом:

- разница в уровне подготовки обучающихся не должна превышать двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий;
- не превышает единовременная пропускная способность спортивного сооружения;
- обеспечиваются требования по соблюдению техники безопасности.

Оплата труда тренеров-преподавателей, работающих одновременно с одной или несколькими группами спортивной подготовки (или индивидуально со спортсменами), осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 8» г. Белгорода.

4.6. Нормы часов учебно-тренировочной работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены Трудовым кодексом Российской Федерации с учетом особенностей, установленных законодательством об образовании.

Тарифицирование тренеров-преподавателей, участвующих в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки с несколькими группами обучающихся, в том числе одновременно, осуществляется с применением нескольких методов по каждой группе обучающихся (подушевой, групповой).

Тарифицирование работников (тренеров-преподавателей) составляется ежегодно на основании плана комплектования групп по видам спорта не позднее, чем за две недели до начала учебно-тренировочного (спортивного) сезона.

4.7. Работникам учреждения при условии полной занятости с учетом фактически сложившейся нагрузки на работника и выполнения качественных показателей работы по критериям оценки устанавливается размер заработной платы не менее минимального размера оплаты труда, утвержденного Федеральным законом Российской Федерации.

4.8. Размеры и условия установления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения определяются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 8» г. Белгорода

При разработке показателей и критериев оценки результативности профессиональной деятельности учитываются следующие принципы:

- а) объективности, в соответствии с которым определяется размер вознаграждения Работника за достижения результатов труда;
- б) предсказуемости, предполагающей знание Работником объема вознаграждения в зависимости от результатов своего труда;
- в) адекватности, в соответствии с которым вознаграждение Работнику должно быть соразмерно трудовому вкладу в результат своего труда;
- г) своевременности – вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачности, предусматривающей наличие правил определения вознаграждения, понятных каждому работнику учреждения.

Показатели оценки результатов (эффективности) труда работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей деятельности учреждения в части оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

4.9. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении (совершенствовании) системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения (совершенствования), при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.10. Заработная плата выплачивается работнику по перечислению и переводится в кредитную организацию, указываемую в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводится заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позже чем, за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца – 5 и 20 числа каждого месяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени.

4.11. Виды и размеры компенсационного характера работникам учреждения определяются Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 8» г. Белгорода.

4.12. Размеры и условия установления и осуществления выплат компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 8» г. Белгорода.

4.13. Индексация заработной платы проводится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель в пределах своей компетенции может проводить индексацию заработной платы работников при наличии в учреждении внебюджетных финансовых средств.

## **V. Рабочее время и время отдыха, предоставление и продолжительность отпусков**

5.1. Работникам учреждения, работающим по трудовому договору, гарантируются установленные Федеральным законом продолжительность



рабочего времени, выходные и праздничные дни, ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5.2. Режим рабочего времени работников учреждения определяется правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы, расписанием учебно-тренировочных занятий, утверждаемым руководителем учреждения на спортивный сезон.

В соответствии со статьей 93 ТК РФ при работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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

5.3. При составлении расписания учебно-тренировочных занятий продолжительность одного тренировочного занятия рассчитывается с учетом возрастных особенностей и этапа спортивной подготовки, и в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта.

В учебно-тренировочные занятия включаются короткие перерывы, продолжительность которых зависит от возраста занимающихся.

Тренерам-преподавателям запрещается по своему усмотрению изменять день недели, время и место проведения учебно-тренировочных занятий. Внесение изменений в расписание учебно-тренировочных занятий осуществляется по согласованию с руководителем учреждения.

5.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам), должностными инструкциями с учетом профессиональных стандартов.

5.5. В рабочее время тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, спортсменов (спортсменов - инструкторов) так же включается:

- время тренировок и участия в соревнованиях, учебно-тренировочных мероприятиях (сборах);
- время проведения медицинского осмотра, профилактических мероприятий и восстановительных мероприятий;

- время следования к месту проведения учебно-тренировочных мероприятий (сборов) или соревнований и возвращения обратно.

5.6. Для тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Для других работников учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

5.7. Под тренерской нагрузкой понимается тренерская работа, выполняемая во взаимодействии с обучающимися по видам деятельности, устанавливаемым планом или дополнительной образовательной программой спортивной подготовки, общеразвивающими программами спортивной подготовки, (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения. Объем тренерской нагрузки оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Объем тренерской нагрузки устанавливаемый на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) не может быть изменен в текущем году (спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с сокращением количества спортсменов, учебно-тренировочных групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить тренеров-преподавателей в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9. Заместители директора, помощник руководителя, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие инструкторы - методисты, инструкторы-методисты, спортсмены-инструкторы, контрактный управляющий, ведущий системный администратор, специалист по охране труда, специалист по кадрам, экономист, техник, уборщик служебных и производственных помещений по распоряжению работодателя с письменного согласия работника эпизодически выполняют свои должностные обязанности в выходные, праздничные дни, работают сверх установленной нормы рабочего времени (за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени) в режиме ненормированного рабочего дня.

5.10. Директору учреждения, заместителю директора, старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, старшему инструктору-методисту, инструкторам-методистам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 334 Трудового кодекса РФ, Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

5.11. В соответствие с п. 5.7 Коллективного договора ненормированный рабочий день в учреждении устанавливается для заместителей директора, помощника руководителя, старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей, старшего инструктора - методиста, инструкторов - методистов, спортсменов-инструкторов, контрактного управляющего, ведущего системного администратора, специалиста по охране труда, специалиста по кадрам, экономиста, техника, уборщика служебных и производственных помещений.

5.12. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 Трудового кодекса РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого, установлена Постановлением администрации г. Белгорода № 18 от 24.01.2017 г. и составляет:

- для директора - 4 дня;
- для заместителей директора по АХР – 4 дня;
- помощника руководителя, старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей, старшего инструктора - методиста, инструкторов - методистов, спортсменов-инструкторов, контрактного управляющего, ведущего системного администратора, специалиста по охране труда, специалиста по кадрам, экономиста, техника, уборщика служебных и производственных помещений – 3 дня.

5.13. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

5.14. На основании ст. 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

В том числе работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;
  - работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней в году;
  - одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;
  - отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней в году;
- в случае:
- рождения ребенка – 5 календарных дней;
  - регистрации брака – 5 календарных дней;
  - смерти близких родственников – 5 календарных дней.

Ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются в удобное для работника время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

5.15. В соответствии с ч. 1 ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.16. На основании ст. 262.2 ТК РФ работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.17. На основании ст. 173 ТК РФ Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением

среднего заработка для:

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

- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

## **VI. Поощрительные выплаты, оказание материальной помощи**

6.1. Поощрительные выплаты, оказание материальной помощи и премии работникам учреждения производятся за счет средств фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 8» г. Белгорода.

## **VII. Повышение квалификации и профессиональная подготовка (переподготовка), аттестация Работников**

Стороны договорились о том, что:

7.1. Учреждение самостоятельно планирует и направляет работников на мероприятия по повышению квалификации, включающие в себя следующие виды обучения:

- краткосрочное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики деятельности учреждения;

- тематические и проблемные семинары по научно - практическим вопросам совершенствования спортивной подготовки;

- длительное обучение специалистов в образовательной организации дополнительного профессионального образования, имеющей соответствующую лицензию для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта.

7.2. Работодатель направляет работников на профессиональную подготовку (переподготовку) со следующей периодичностью:

- тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей – не реже чем один раз в четыре года;

- заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, иных специалистов не реже чем один раз в четыре года.

7.3. Работники учреждения направляются на соответствующую подготовку в определенные сроки на основании распорядительного акта работодателя. По окончании обучения учреждение запрашивает у работника полученное по результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (копии).

7.4. Работодатель предоставляет работникам проходящим подготовку (переподготовку), профессиональное обучение, дополнительное

профессиональное образование гарантии и компенсации, установленные Трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами.

7.5. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ аттестационная комиссия учреждения может проводить аттестацию на соответствие (несоответствие) работника занимаемой должности или выполняемой работе, результаты которой могут явиться основанием для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

7.6. В случае истечения у работника перед пенсионным возрастом срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

### **VIII. Улучшение условий и охраны труда**

Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда работников учреждения:

- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- обеспечивает организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;

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

- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а так же в случае медицинских противопоказаний, в том числе для спортсменов - инструкторов и тренеров-преподавателей;

- проводит в установленном порядке расследование и учёт несчастных случаев;

- инициирует разработку и утверждает по согласованию с Профсоюзом Инструкции по охране труда;

- устанавливает и обеспечивает, по согласованию с Профсоюзом нормы бесплатной выдачи работникам одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в порядке установленном законодательством Российской Федерации.

8.2. Профсоюз обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условий работы в учреждении;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в учреждении по вопросам охраны труда в пределах своей компетенции;

- при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, Профсоюз вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (пункты 3 и 4 статьи 20 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

При невыполнении требований по устранению нарушений, в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, Профсоюз вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения Федеральной инспекцией труда. Работодатель обязан в недельный срок, с момента получения требования об устранении выявленных нарушений, сообщить Профсоюзу о результатах его рассмотрения и о принятых мерах, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Профсоюза и представителей работодателя, либо представителей уполномоченных на то государственных органов.

#### 8.3. Работники учреждения обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования);

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу организации;
- выполнять установленные нормы труда.

#### 8.4. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение 5 лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке,

предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на 2 рабочих дня 1 раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185 ТК РФ).

Работники обязаны представить работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

## **IX. Пожарная безопасность**

9.1. Работодатель обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям пожарной безопасности на каждом рабочем месте в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по пожарной безопасности.

9.2. Согласно ст. 37 ФЗ от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» Работодатель обязан:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- включать в коллективный договор вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях предприятий необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты предприятий;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной



безопасности в Учреждении, а также о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;
- осуществлять непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственном объекте.

### 9.3. Обязанности работников в области пожарной безопасности.

Работники обязаны:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- уметь пользоваться первичными средствами тушения пожаров и противопожарным инвентарем;
- при обнаружении пожара немедленно сообщать в пожарную охрану;
- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожара;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожара;
- выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц государственного пожарного надзора;
- предоставлять в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, возможность должностным лицам государственного пожарного надзора проводить обследования и проверки производственных, и иных помещений и строений в целях контроля за соблюдением требований пожарной безопасности и пресечения их нарушений.
- проходить в установленном порядке обучение и инструктаж по пожарной безопасности.

### 9.4. Ответственность за пожарную безопасность.

Ответственность за пожарную безопасность в Учреждении несут уполномоченные работодателем работники, прошедшие соответствующее обучение по пожарной безопасности. Порядок и ответственность за обеспечение законодательства по пожарной безопасности определяются работодателем на основании соответствующих приказов.

## **Х. Гарантии профсоюзной деятельности**

10.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, отраслевым соглашением, иными нормативными правовыми актами.

10.2. Профсоюз представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и

интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство.

10.3. 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.

10.4. Стороны признают следующие гарантии для членов Профсоюза – работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

1) увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2 (сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя); пунктом 3 (несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации); или пункта 5 (неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, допускается, помимо общего порядка увольнения, только с учетом мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа:

2) члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением;

3) члены выборных профорганов на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы с сохранением средней заработной платы.

## **XI. Срок действия, контроль за выполнением Коллективного договора**

Стороны договорились о том, что:

11.1. Коллективный договор заключается на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Приложения к Коллективному договору являются его составной частью.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

11.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

11.5. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

11.6. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.7. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном трудовым кодексом РФ.

11.8. В случае невыполнения данного коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

11.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно. Об итогах отчитываются на общем собрании работников учреждения один раз в год. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а так же соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.


11.10. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу – один экземпляр для работодателя учреждения, второй экземпляр хранится в Профсоюзе, третий передается в управление по труду и социальному партнерству администрации города Белгорода при регистрации коллективного договора.

Приложение № 1  
к Коллективному договору  
МБУДО СШОР № 8 г. Белгорода  
на 2024-2026 г.г.

**Правила внутреннего трудового распорядка  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа олимпийского резерва № 8» г. Белгорода**

Правила внутреннего трудового распорядка  
приняты на общем собрании работников  
учреждения  
Протокол № 4 от 29 декабря 2023 года

От работодателя:  
директор муниципального бюджетного  
учреждения дополнительного  
образования «Спортивная школа  
олимпийского резерва № 8» г. Белгорода

  
\_\_\_\_\_ О.А. Трапезникова

От работников:  
председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБУДО СШОР № 8 г. Белгорода

  
\_\_\_\_\_ А.П. Вехова



г. Белгород, 2024 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом, коллективным договором МБУДО СШОР № 8 г. Белгорода (далее - учреждения).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) регламентируют порядок приема и увольнения Работников, основные права, обязанности и ответственность сторон Трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к Работникам меры поощрения и взыскания, а так же иные вопросы регулирования трудовых отношений в Учреждении.

1.3. Основная цель правил – повышение эффективности деятельности учреждения, соблюдение трудовой дисциплины – обязательного для всех Работников подчинения правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

1.4. Вопросы, связанные с применением настоящих Правил, решаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МБУДО СШОР № 8 г. Белгорода (далее по тексту Профсоюз).

1.5. Изменения и дополнения к Правилам принимаются (утверждаются) общим собранием трудового коллектива.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к Коллективному договору учреждения.

## **II. Порядок приема и увольнения работников.**

2.1. Прием на работу в учреждении производится на основании заключенного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Уставом учреждения, иными локальными нормативными актами непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет её в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах работника;

- об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при её наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном порядке, установленном работодателем:

- в период работы – не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.4. Содержание Трудового договора регламентируется ст. 57 Трудового кодекса РФ и обязательно включает в себя обусловленную трудовую функцию (работу по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, конкретного вида поручаемой Работнику работы).

2.5 Наименования должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, разделу «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утвержденному приказом Минздравсоцразвития от 15.08.2011г. № 916н и разделу «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденному приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н или соответствующим положениям профессиональных стандартов.

При заключении и расторжении трудовых договоров с тренерами-преподавателями, спортсменами (спортсменами - инструкторами) работодатель соблюдает предусмотренные Трудовым кодексом РФ положения главы 52 «Особенности регулирования труда педагогических работников» и главы 54.1 «Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров».

2.6. Работодатель обязан как при приеме на работу, так и в период действия Трудового договора знакомить тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, спортсменов - инструкторов под роспись с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями, правилами соответствующих видов спорта, положениями (регламентами) о спортивных соревнованиях, общероссийскими антидопинговыми правилами, утвержденными международными антидопинговыми организациями, с условиями договоров Работодателя со спонсорами (партнерами), с рекламоделателями, организаторами спортивных мероприятий и

общероссийскими спортивными федерациями в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, спортсменов - инструкторов.

2.7. Обязательным для включения в Трудовой договор с тренером-преподавателем, старшим тренером-преподавателем является условие об обязанностях тренера-преподавателя принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменом - инструктором) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями.

2.8. В случае включения спортсмена-инструктора, тренера-преподавателя в состав спортивной сборной команды Российской Федерации, работодатель по согласованию с тренером-преподавателем, спортсменом – инструктором передает их персональные данные, копии трудовых договоров в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующему виду спорта, а так же в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно - правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта.

2.9. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.10. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя - шести месяцев.

2.11. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.12. Работники учреждения проходят в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а так же внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя.

При заключении трудового договора спортсмены – инструкторы подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру. В период действия трудового договора спортсмены-инструкторы проходят обязательные периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма. Спортсмены - инструкторы обязаны проходить указанные медицинские осмотры (обследования), следовать медицинским рекомендациям.

2.13. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящимся у работодателя.

2.14. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.15. Увольнение, перевод работника на другую работу производится только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

2.16. Помимо оснований, предусмотренных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, основаниями прекращения Трудового договора могут быть:

- со спортсменом - инструктором

1) спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;

2) нарушение спортсменом - инструктором, в том числе однократные, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации;

- с тренером-преподавателем

1) вследствие нарушения тренером-преподавателем, в том числе однократного, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанного нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

2.17. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае не соответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе



вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации. Порядок проведения аттестации на несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе устанавливается Положением об аттестации работников учреждения.

2.18. При проведении аттестации на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, которая может послужить основанием для увольнения Работников в соответствии с п. 3 ч. 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель работников учреждения.

2.19. По инициативе работодателя не могут быть уволены беременные женщины, работники учреждения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.20. Днём 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).

2.21. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним расчёт.

Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или представить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно, в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление её по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом.

По письменному заявлению работника работодатель, так же обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

### **III. Основные права и обязанности Работодателя.**

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц находящемуся в учреждении, если работодатель несет

ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей. Обеспечивать спортсменов-инструкторов, тренеров-преподавателей спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а так же поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и материально-технические средства в состоянии пригодном для использования;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Коллективным договором, трудовыми договорами;
- по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказа о приеме на работу, приказов о переводах, приказа об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка работника не ведется), справки о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляются работнику безвозмездно;
- вести коллективные переговоры, а так же заключать Коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

- предоставлять Профсоюзу полную и достоверную информацию, необходимую для заключения Коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- рассматривать представления Профсоюза о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах представителям работников;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

#### **IV. Основные права и обязанности Работника.**

4.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение Трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной Трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным Коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных

выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и Коллективным договором формах;
- ведение Коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а так же на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу учреждения;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения.

## **V. Рабочее время. Время отдыха.**

5.1. Режим рабочего времени работников учреждения определяется условиями трудового договора (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы, расписанием учебно-тренировочных занятий, утверждаемым руководителем учреждения после согласования с тренерскими советами в целях установления более благоприятного режима тренировок, отдыха обучающихся, с учетом их обучения в образовательных организациях.

5.2. Основным режимом работы учреждения устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем.

Ежедневный режим рабочего времени предусматривает рабочее время:

а) с понедельника по четверг – с 9 часов до 18 часов;

б) в пятницу – с 9 часов до 16 часов 45 минут.

В течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью сорок пять минут (45 мин.) с 13 часов до 13 часов 45 минут (в рабочее время не включается и не оплачивается).

5.3. Продолжительность рабочего дня административно-управленческого персонала, специалистов и вспомогательного персонала, технических исполнителей и обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю и 8 часов в день соответственно.

5.4. Продолжительность рабочего дня для старших инструкторов-методистов, инструкторов-методистов устанавливается исходя из 36-часовой рабочей недели с 2 выходными днями: суббота и воскресенье. Рабочее время распределяется с понедельника по пятницу следующим образом:

а) с понедельника по четверг – с 9 часов до 17 часов 14 минут;

б) в пятницу – с 9 часов до 16 часов 45 минут.

для отдыха и питания продолжительностью 1 час с 13.00 часов до 13.45 часов (в рабочее время не включается и не оплачивается).

5.5 Тренерам-преподавателям устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю при шестидневной рабочей неделе. Начало, окончание и общая продолжительность рабочего дня определяются локальными актами учреждения, расписанием учебно-тренировочных занятий на текущий учетный период, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом. Учетный период составляет 12 месяцев (с 01 января календарного года по 31 декабря календарного года).

5.6. При составлении расписания учебно-тренировочных занятий продолжительность одного учебно-тренировочного занятия рассчитывается с учетом возрастных особенностей и этапа спортивной подготовки, и в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта.

В учебно-тренировочные занятия включаются короткие перерывы, продолжительность которых зависит от возраста занимающихся.

Тренерам-преподавателям запрещается по своему усмотрению изменять день недели, время и место проведения учебно-тренировочных

занятий. Внесение изменений в расписание учебно-тренировочных занятий осуществляется по согласованию с руководителем учреждения.

5.7. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам), должностными инструкциями с учетом профессиональных стандартов.

5.8. В рабочее время тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, спортсменов (спортсменов - инструкторов) так же включается:

- время тренировок и участия в соревнованиях, учебно-тренировочных мероприятиях (сборах);

- время проведения медицинского осмотра, профилактических мероприятий и восстановительных мероприятий;

- время следования к месту проведения учебно-тренировочных мероприятий (сборов) или соревнований и возвращения обратно.

5.9. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного года (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом руководителя учреждения. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренера-преподавателя устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору). Объем учебно-тренировочной нагрузки устанавливаемый на начало учебно-тренировочного года (спортивного сезона) не может быть изменен в текущем учебном году (спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с сокращением количества обучающихся, учебно-тренировочных групп.

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

5.10. Заместители директора, помощник руководителя, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие инструкторы - методисты,

инструкторы-методисты, спортсмены-инструкторы, контрактный управляющий, ведущий системный администратор, специалист по охране труда, специалист по кадрам, экономист, техник, уборщик служебных и производственных помещений по распоряжению работодателя с письменного согласия работника эпизодически выполняют свои должностные обязанности в выходные, праздничные дни, работают сверх установленной нормы рабочего времени (за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени) в режиме ненормированного рабочего дня.

5.11. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьями 119 Трудового кодекса РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого, установлена Постановлением администрации г. Белгорода № 18 от 24.01.2017 г. и составляет:

- для директора - 4 дня;
- для заместителей директора – 4 дня;
- помощника руководителя, старших тренеров-преподавателей, тренеров-преподавателей, старшего инструктора - методиста, инструкторов - методистов, спортсменов-инструкторов, контрактного управляющего, ведущего системного администратора, специалиста по охране труда, специалиста по кадрам, экономиста, техника, уборщика служебных и производственных помещений – 3 дня.

5.12. Право на дополнительный отпуск возникает у Работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

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

5.14. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – 14 календарных дней в году;

в случае:

- рождения ребенка – 5 календарных дней;
- регистрации брака – 5 календарных дней;

- смерти близких родственников – 5 календарных дней.

## **VI. Оплата труда.**

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 8» г. Белгорода, которое предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет средств муниципального бюджета и иных доходов, на основе базовой ставки в зависимости от должности, а также выплат компенсационного, стимулирующего характера, гарантированных доплат и надбавок.

6.2. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах 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;

3) о размерах и основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.3. Заработная плата выплачивается работнику по перечислению и переводится в кредитную организацию, указываемую в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую переводится заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

6.4. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца – 5 и 20 числа каждого месяца.

## **VII. Применение к Работникам мер поощрения и взыскания.**

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность;
- выдаёт премию (поощрительную выплату);
- награждает ценным подарком;
- награждает почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии;
- представляет к награждению государственными наградами.

7.2. Работодатель соблюдает порядок и условия премирования работников, иных поощрительных выплат в соответствии с «Положением об оплате труда



работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва № 8» г. Белгорода».

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

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, Уставом, локальными нормативными актами учреждения.

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

### **VIII. Заключительные положения.**

8.1. Правила вступают в силу со дня вступления в силу Коллективного договора, приложением к которому они являются и действуют в течение периода действия Коллективного договора.

8.2. Действие правил в период, указанный в п. 8.1. распространяется на всех работников Учреждения не зависимо от их должности, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы.

Прошито, пронумеровано

на 93 листунах предлистах.



Директор

О.А. Трапезникова

