

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАРЕЛИЯ  
«РЕСПУБЛИКАНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПЕЙСКОГО РЕЗЕРВА»  
(ГБОУ ДО РК «РСШОР»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 годы

От работодателя:  
Директор

От работников:  
Представитель трудового коллектива



Ж.В.Кульбачко

*Назарова*  
подпись

Е.Э.Назарова

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива ГБОУ ДО РК «РСШОР» « 23 » августа 2023 года  
Протокол № 3 от « 23 » августа 2023 года

Дата подписания коллективного договора « 01 » сентября 2023 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в Управлении труда и занятости Республики Карелия

Регистрационный № 150/2023 от « 07 » 09 2023 г.

Ведущий специалист отдела ТУ и ТУБ Проект-С.Ю.Ворожилова  
должность подпись Ф.И.О.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Республики Карелия «Республиканская спортивная школа олимпийского резерва» (далее – Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и определению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также, по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права, действующим региональным отраслевым соглашением по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников учреждения. Коллективный договор направлен на мобилизацию усилий коллектива по реализации локальных актов учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральном законе от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», федеральном законе от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», законе Республики Карелия от 12.01.2009 г. № 1257-ЗРК «О некоторых вопросах в области физической культуры и спорта в Республике Карелия», федеральном законе от 19.04.1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- все работники Учреждения в лице представителя трудового коллектива;
- работодатель в лице его представителя – директора.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.6. Стороны договорились, что работодатель знакомит работников с текстом коллективного договора под роспись в течение одного месяца после его подписания.

Работодатель обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может проводиться к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01 сентября 2023 года.

1.16. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.17. Во исполнение настоящего коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителя работников. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.18. Формами участия работников в управлении Учреждением непосредственно работниками или выборный орган, представляющий интересы работников, являются:

- учет мнения представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, определенные действующим законодательством, Уставом Учреждения, настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

## **2. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (раздел III часть 3) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая так же ставится в экземпляре работодателя. Второй экземпляр трудового договора хранится у работодателя в личном деле работника. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом

характера предстоящей работы или условий ее выполнения, либо по соглашению сторон без учета характера предстоящей работ или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основанием, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иным федеральным законом (конкретные даты или наступление какого-либо события);

- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (повторяется режим, предусмотренный правилами внутреннего трудового распорядка, с которым работник должен быть ознакомлен до подписания трудового договора, если режим работы отличается от предусмотренного правила внутреннего трудового распорядка, указывается индивидуальный режим рабочего времени и времени отдыха);

- условия труда на рабочем месте (информация об условиях труда на рабочем месте работника, полученная по результатам спецоценки условий труда, - класс (подкласс) условий труда, указанный в карте спецоценки условий труда);

- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в таких условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте (для отнесения условий труда на рабочем месте к вредным или опасным в целях применения трудового законодательства используются результаты спецоценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ);

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии со статьей 22 и частью 2 статьи 212 ТК РФ, с Федеральными законами от 16.07.1999 г. № 165-ФЗ, от 15.12.2001 г. № 167-ФЗ и от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ и иными федеральными законами.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий настоящего коллективного договора, соглашений. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.5. При определении должностных обязанностей работников Учреждения Работодатель руководствуется Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащий в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью 1 статьи 195.3 ТК РФ

2.6. Наименование должностей и профессий работников Учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, номенклатуре должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций.

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путем составления отдельного дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора.

2.8. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений. При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные действующим трудовым законодательством, в том числе в случаях изменения тренировочной нагрузки в течение тренировочного периода. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должности или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работников может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.11. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются в соответствии со статьями 282-288 Трудового кодекса Российской Федерации.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с общим собранием трудового коллектива в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Ежегодно организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации отдельных работников (в разрезе специальностей).

3.3.2. Повышать квалификацию работников не реже одного раза в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование указанных мероприятий в необходимом размере.

3.3.4. При наличии финансирования, если работник направляется на курсы повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, расходы по проезду, найму жилого помещения) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 ТК РФ Работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;

7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

11) нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Уведомлять общее собрание трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации либо в связи с сокращением численности или штата работников организации, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты уволенных или подлежащих увольнению инвалидов.

4.3. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией, а при равной производительности труда и квалификации отдается: семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также лицам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- награжденным государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года, а также работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.4. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации.

4.5. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 318, 180 ТК РФ).

4.6. При появлении в Учреждении новых рабочих, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, но уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (*статья 91 ТК РФ*), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы, утверждаемыми директором.

5.2. Для руководителя, работников из числа административного, вспомогательного персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать: для мужчин - 40 часов в неделю, для женщин - 36 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается (*статья 92 ТК РФ*):

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;
- для работников, на рабочих местах которых условия труда по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда - не более 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36



часов в неделю, регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, возможного объединения занимающихся в группы.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы (нормируемая часть работы) тренерам-преподавателям и тренерам-преподавателям по адаптивной физической культуре устанавливается 18 часов в неделю.

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями, динамические паузы. При этом учебная нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий. Конкретная продолжительность занятий, в том числе объединенных занятий, а также перерывов между ними предусматривается нормативным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

Норма часов учебной работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом объема учебной работы в неделю. За педагогическую работу или учебную работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной работы.

5.4. В рабочее время педагогических работников включается учебная работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми обязанностями- методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, спортивных и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.5. Под учебной работой работников понимается учебная нагрузка, выполняемая во взаимодействии с обучающимися по видам спорта, установленной дополнительными общеобразовательными программами в области физической культуры и спорта с учетом промежуточной аттестации обучающихся.

Объем учебной нагрузки работников, установленный на начало учебного года закрепляется приказом руководителя Учреждения.

Установленный объем учебной нагрузки работников не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, сокращением количества обучающихся. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение) работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

Недельный режим тренерско-преподавательской работы является оптимальным, установлен в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки.

Наступление каникул для обучающихся не является основанием для уменьшения учебной нагрузки и заработной платы педагогических работников.

5.6. Для отдельных работников Учреждения может быть установлен режим ненормированного рабочего дня, если эти Работники при необходимости эпизодически привлекаются распоряжением руководителя к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.7. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается работнику в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из законных представителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Для родителей и опекунов, у которых дети идут в первый класс, 1 сентября считать выходным днем с сохранением заработной платы.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в исключительных случаях, предусмотренных частью 2 статьи 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 113 ТК РФ.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьи 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.10. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 20% от оклада (должностного оклада).

5.11. В случаях, предусмотренных частью 2 статьи 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников с их письменного согласия к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение работников к сверхурочной работе без их согласия допускается в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 99 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение 2 дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые 2 часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

5.12. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Карелия «Республиканская спортивная школа олимпийского резерва».

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производятся с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора и при наличии финансовых возможностей Учреждения денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.14. При приобретении работником путевки на санаторно-курортное лечение работодатель обязан предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путевки независимо от срока ее приобретения.

5.15. Время перерывов для отдыха и питания работников устанавливается в соответствии с правилами внутреннего распорядка Учреждения.

5.16. 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.

Время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года, включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

5.17. Работодатель обязуется в дополнение к статье 128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- при поступлении ребенка в 1 класс – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей) – 3 дня;
- прохождение вакцинации, ревакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 дня.

## **6. Оплата труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется согласно Положению о системе оплаты труда работников государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Карелия «Республиканская спортивная школа олимпийского резерва» (Приложение № 1).

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 16 числа текущего

месяца за первую половину месяца и 1 числа месяца, следующего за отработанным за вторую половину месяца (окончательная выплата по итогам отчетного месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочем праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Извещение работников о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате Работодатель осуществляет письменно под роспись в форме расчетного листка, утверждаемого Работодателем с учетом мнения представителя трудового коллектива. Получение расчетных листков производится работниками самостоятельно с 5 число каждого месяца. По заявлению работника извещение о составных частях его заработной платы может быть осуществлено посредством электронной почты.

Месячная заработная плата работника (без учета районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительной оплаты (доплаты) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей)), полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (либо минимальной заработной платы в Республике Карелия, если ее размер выше минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом).

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Возместить работнику неполученный заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

6.3.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсацией) (ст.236 ТК РФ).

6.3.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке, из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения и главный бухгалтер, ведущий бухгалтерский учет Учреждения.

6.5. Несвоевременность выплаты заработной платы не должна влиять на перерасчеты заработка при выходе работника на пенсию.

## **7. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Возмещает затраты стоимости проезда во время отпуска один раз в два года в соответствии с Положением о порядке компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно отдельным категориям лиц, проживающих и работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях на территории Республики Карелия, и их неработающим несовершеннолетним детям, утвержденным Постановлением Правительства Республики Карелия от 03.06.2017 г. № 214-П.

7.2. Оказывает по согласованию с комиссией по установлению стимулирующих выплат из фонда экономии заработной платы материальную помощь работникам согласно Положению о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Республики Карелия «Республиканская спортивная школа олимпийского резерва»;

7.3. Работодатель обеспечивает:

7.3.1. Гарантию прав работников, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Уставом Учреждения.

7.3.2. Планирование, организацию и контроль учебно-тренировочной, хозяйственной деятельности.

7.3.3. Реализацию социальных гарантий.

7.3.4. Организацию труда работников.

7.3.5. Создание условий для безопасного и эффективного труда.

7.3.6. Оборудование рабочие мест в соответствии с правилами охраны труда и техники безопасности.

7.3.7. Укрепление материально-технической базы Учреждения.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать Устав Учреждения и правила внутреннего трудового распорядка, графики работ, должностные инструкции, правила, установленные соответствующими нормативными актами, обеспечивающими устойчивое функционирование Учреждения.

7.4.2. Поддерживать высокий уровень проведения учебно-тренировочной, методической и консультативной работы в Учреждении, осуществлять индивидуальную работу с обучающимися (спортсменами) Учреждения, выполнять требования государственных стандартов, способствовать повышению рейтинга Учреждения среди учреждений физической культуры и спорта в Республике Карелия и Российской Федерации.

7.4.3. Соблюдать чистоту и порядок на рабочих местах, на территории и в помещениях Учреждения.

7.4.4. Экономно расходовать электроэнергию, бережно обращаться со спортивным оборудованием, обеспечивать его сохранность.

7.4.5. Содействовать поддержанию общественного порядка в Учреждении.

7.4.6. Участвовать в проводимых производственных советах, совещаниях.

7.4.7. Работодатель и общее собрание трудового коллектива пришли к соглашению, что при рассмотрении любых вопросов дисциплинарной ответственности, доказательство вины работника лежит на работодателе, а любое отклонение от установленной процедуры вынесения дисциплинарного взыскания со стороны работодателя, дает основание выборному органу, представляющему интересы работников, возбудить вопрос о его неправомерности.

7.4.8. Работодатель согласует с общим собранием трудового коллектива принятие в Учреждении локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые и социально-экономические интересы работников, в том числе оповещает коллектив учреждения о предполагаемом сокращении числа рабочих мест за три месяца до его осуществления;

7.4.9. Работодатель и представитель трудового коллектива обязуются при сокращении штатов осуществлять трудоустройство работников, не достигших пенсионного возраста, многодетных родителей и одиноких матерей.

## 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 216 ТК РФ).

8.1.2. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения, обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья сотрудников безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда.

8.1.4. Обеспечивать наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.1.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

8.1.6. Сохранять за Работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст.216.1 ТК РФ).

8.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.8. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, а также в соответствии с условиями коллективного договора.

8.1.9. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.10. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива, контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.1.11. Обеспечивать Работников сертифицированной специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (ст.221 ТК РФ).

8.1.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных, периодических и других видов медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований Работников, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбам, в соответствии с медицинским заключением с

сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст.220 ТК РФ).

8.1.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатации оборудования Учреждения, в том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

8.1.14. Обеспечивать наличие аптек первой помощи работникам.

8.1.15. Обеспечить своевременно выплаты по больничным листам.

8.2. Работники обязуются:

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

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры и другие виды медицинских осмотров, обязательные психиатрические освидетельствования в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

8.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве

8.2.6. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья, препятствующего выполнению своих обязанностей в полном объеме.

## **9. Гарантии деятельности учреждения**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Общее собрание трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2. Работодатель принимает решения по социальным вопросам по согласованию с представителем трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.3. Работодатель предоставляет общему собранию трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

9.4. Работники Учреждения могут включаться в составы комиссий Учреждения.

9.5. Работодатель по согласованию с представителем трудового коллектива рассматривает вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление очередности предоставления отпусков;

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка.

## **10. Обязательства представителя трудового коллектива**

10. Представитель трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников Учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

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

10.3. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам, в том числе в суде.

10.4. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением трудовой дисциплины.

## **11. Мероприятия по поддержке работников предпенсионного и пенсионного возраста**

11.1. Наличие у гражданина предпенсионного и пенсионного возраста не может служить причиной для установления ограничений при приеме на работу и других ограничений в сфере труда. Работодатель может отказать гражданину предпенсионного и пенсионного возраста в заключении трудового договора только по деловым качествам. Предельный возраст для заключения трудового договора не устанавливается.

11.2. Работник предпенсионного и пенсионного возраста имеет право заключать трудовое договора 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) (60 ТК РФ).

11.3. Работники предпенсионного возраста, являющиеся совместителями, имеют право на такие же гарантии и компенсации, что и обычные работники.

11.4. Не допускается принудительное заключение срочного трудового договора с работниками предпенсионного и пенсионного возраста.

11.5. Работникам предпенсионного и пенсионного возраста не устанавливаются специальные требования к условиям труда и режиму работы.

11.6. Работнику пенсионного возраста по его письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до 14 календарных дней в году (статья 128 ТК РФ).

11.7. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185,1 ТК РФ).

11.8. Работники предпенсионного возраста нуждающиеся в повышении своей квалификации могут быть направлены на повышение квалификации.

11.9. Работники предпенсионного и пенсионного возраста, обладающие опытом работы и высокой квалификацией, могут быть назначены наставниками молодых специалистов.



11.10. Увольнение лиц предпенсионного возраста и пенсионного возраста по инициативе Работодателя допускается только в случаях и по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации (*статьи 77, 81 ТК РФ*).

11.11. В случае расторжения трудового договора лицом пенсионного возраста по его инициативе обусловленное выходом на пенсию Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении (*статья 80 ТК РФ*).

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его Положений и отчитываются о результатах контроля на совместном заседании общего собрания трудового коллектива.

12.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный трудовым законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации.

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

12.8. С целью регулярного контроля за своевременным и полным исполнением всех условий коллективного договора и принятию решений по обеспечению его выполнения создается комиссия по контролю за выполнением коллективного договора (далее – Комиссия).

12.9. Решения Комиссии в рамках ее полномочий являются обязательными для исполнения Работодателем и Работниками Учреждения.

12.10. В состав Комиссии входят 4 человека, из них: 2 – от работодателя, 3 – от работников.

Состав Комиссии утверждается приказом директора Учреждения.

12.11. Освобождение членов Комиссии от своих обязанностей производится приказом директора.

12.12. Члены Комиссии участвуют в её работе на общественных началах.

12.13. Заседания Комиссии проводятся не реже двух раз в год. При необходимости могут назначаться дополнительные заседания.

12.14. Работники Учреждения вправе обратиться в Комиссию с заявлением по той или иной ситуации, связанной с применением коллективного договора.

12.15. Комиссия на заседаниях заслушивает отчеты по выполнению коллективного договора, рассматривает заявления работников Учреждения, проводит всесторонний анализ

предоставленной сторонами информации и принимает решения. В решении Комиссии могут присутствовать замечания к сторонам по выполнению пунктов коллективного договора, фиксировать нарушения (в том числе систематические) условий коллективного договора, предъявлять требования к сторонам о необходимости выполнения условий. Решения Комиссии утверждаются директором Учреждения. Решения Комиссии оформляются в двух экземплярах, по одному для каждой из сторон коллективного договора.

12.16. При возникновении споров между сторонами, связанных с выполнением коллективного договора, они рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12.17. Комиссия обеспечивает гласность своей работы. Принятые решения выносятся на производственные совещания, вывешиваются на стенд, не позднее 7 дней с даты их принятия.