

Утвержден  
на общем собрании  
трудового коллектива  
МБУДО СШ «Триумф»»  
«12» марта 2026 г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Спортивная школа «Триумф»  
по регулированию социально-трудовых отношений  
на **2026-2029** годы



От работодателя:  
Директор МБУДО СШ  
«Триумф»  
Игнатова Н.А. Игнатова Н.А.

«12» марта 2026 г.

От работников:  
Представитель трудового коллектива  
тренер-преподаватель МБУДО СШ  
«Триумф»  
Иванкова С.В. Иванкова С.В.

г. Тула

**СОДЕРЖАНИЕ**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ .....	4
3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.....	6
4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.....	7
5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА .....	8
6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА .....	14
7. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ МОЛОДЁЖИ.....	15
8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ .....	17
9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ .....	18
10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	20

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий коллективный договор МБУДО СШ «Триумф» (далее – Школа) заключен между коллективом работников Школы, в лице их представителя Иванковой Светланы Викторовны с одной стороны, и Школой – работодателем, представляемым директором Игнатовой Натальей Алексеевной, действующим на основании Устава, в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования тренировочного процесса в Школе.

**1.2.** Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом Кодексе РФ, «О занятости населения в Российской Федерации».

**1.3.** Договор распространяется на всех работников Школы, состоящих с ней в трудовых отношениях.

**1.4.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

**1.5.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Школы.

**1.6.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.7.** При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

**1.8.** При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.9.** Изменения и дополнения в договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в соответствующем органе.

**1.10.** Действие договора не может быть прекращено в одностороннем порядке. Заключившие договор стороны отчитываются о его соблюдении на общем собрании работников Школы.

**1.11.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Школы.

**1.12.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

**1.13.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более 3-х лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

**1.14.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- другие локальные нормативные акты.

**1.15.** Стороны определяют следующие формы управления Школой непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива:

- учет мнения представителя работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

## **2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

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

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

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

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,

- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

- иные документы, согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 и ст. 348.8 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условия ее выполнения.

При заключении трудового договора в нем по согласованию сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда (размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладу, стимулирующие выплаты, компенсационные выплаты, объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и другое).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**2.5.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с

настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

**2.6.** Перевод работника на другую работу (должность, подразделение) производится в соответствии с действующим законодательством с согласия работника и оформляется приказом.

**2.7.** Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

**2.8.** Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

**3.** Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

**3.2.** Работодатель с учетом мнения представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Школы.

**3.3.** Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

- повышать квалификацию тренеров не реже чем один раз в четыре года (при наличии ассигнований и соответствующих курсов, дисциплин и т.д.);

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения

профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации обучения вторым профессиям;

- организовывать проведение аттестации руководящих работников;
- организовывать проведение аттестации тренеров на соответствие второй квалификационной категории и на подтверждение соответствия занимаемой должности.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Работодатель обязуется:

**4.1.** Уведомлять представителя 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.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**4.3.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

**4.4.** Стороны договорились, что:

**4.4.1.** Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Школе свыше 10 лет: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в сфере физической культуры и спорта; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

**4.4.2.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий;

**4.4.3.** Выделение временных рабочих мест для трудоустройства в свободное от учебы время несовершеннолетних граждан в возрасте от 14 до 18 лет, в том числе для детей работников Школы;

**4.4.4.** При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на

работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

## **5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**5.1.** Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет не более 40 часов в неделю.

**5.1.1.** Для работников (кроме тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, спортсменов-инструкторов, концертмейстера, педагога-психолога, медбрата, дежурных администраторов и гардеробщиков, которые работают по расписанию и графику) устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - субботой и воскресеньем;

- время начала работы – 9 часов 00 минут, время окончания работы – 18 часов 00 минут, в пятницу – 17 часов 00 минут;

- перерыв для отдыха и питания с 12.30 до 13.18 продолжительностью 48 минут в течение рабочего дня. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

**5.1.2.** Инструкторам-методистам устанавливается пятидневная 36-часовая рабочая неделя, с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Начало работы в 09 часов 00 минут, окончание работы в 17 часов 00 минут. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут, начало перерыва для отдыха и питания в 12 часов 30 минут, окончание перерыва для отдыха и питания в 13 часов 18 минут.

**5.1.3.** Тренерам-преподавателям, концертмейстеру, педагогу-психологу, уборщикам служебных помещений, дворникам, рабочим по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, медбрата устанавливается режим гибкого рабочего времени. Для данных работников окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется графиком работы. Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного законодательством (36 часов для тренеров-преподавателей, педагога-психолога; 39 часов для медбрата; 40 часов для уборщика служебных помещений, дворника, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий). Учетный период рабочего времени составляет один месяц. Работодатель обеспечивает ведение суммированного учета рабочего времени работников.

Тренерам-преподавателям устанавливается шестидневная рабочая неделя, норма часов за ставку нормируемой заработной платы (нормируемая часть) в размере 18 часов в неделю.

За тренерскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной

платы, оплата производится пропорционально фактически отработанному объему тренерской нагрузки.

**5.1.4.** Дежурным администраторам, гардеробщикам устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: 2 рабочих дня 2 выходных. Продолжительность рабочего дня составляет 12 часов. Время начала рабочего дня в 09 часов 00 минут, окончание работы в 21 час 00 минут. Работодатель обеспечивает работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Скользящий график работы утверждается Работодателем и доводится до сведения Работника под подпись не позднее, чем за месяц до введения его в действие. Работодатель обеспечивает ведение суммированного учета рабочего времени работников. Учетный период рабочего времени составляет один месяц.

**5.1.5.** Для спортсменов-инструкторов продолжительность рабочего времени составляет не более 40 часов в неделю. Выходные дни спортсмена-инструктора устанавливаются в соответствии с расписанием тренировочных и соревновательных мероприятий.

Спортсменам-инструкторам, не достигшим возраста восемнадцати лет, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 4-х часов в день.

**5.1.6.** Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

**5.2.** При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

**5.2.1.** Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их письменной просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

**5.3.** Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

**5.4.** Работникам разрешается работа по внутреннему совместительству только при условии согласования с работодателем, в

случае если, такая работа не будет препятствовать выполнению трудовой функции по основному месту работы.

**5.5.** Для работников (кроме тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, спортсменов-инструкторов, концертмейстера, педагога-психолога, медбрата, дежурных администраторов и гардеробщиков, которые работают по расписанию и графику) продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении предпраздничного рабочего дня с пятницей, рабочий день сокращается еще на 1 час.

**5.6.** При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней (кроме дежурных администраторов и гардеробщиков) выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день, согласно нормативному правовому акту Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней.

**5.7.** Работникам, являющимся инвалидами I или II группы, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

**5.8.** Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

**5.9.** Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

**5.10.** Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

**5.11.** У дежурных администраторов, гардеробщиков скользящий сменный график.

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности, утвержденным в начале каждого месяца.

Для данной категории работников, используется суммированный учет рабочего времени. Учетный период – один месяц.

За работу в выходные и праздничные дни (в соответствии с графиком) сторожам производится доплата к заработной плате пропорционально отработанным часам.

**5.12.** Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

**5.13.** Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- заместителю директора по учебно-методической работе, заместителю директора по спортивной работе, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, концертмейстеру, педагогу-психологу – 42 календарных дня.
- несовершеннолетним работникам - 31 календарный день;
- инвалидам - 30 календарных дней.
- спортсменам-инструкторам – 4 календарных дня.

**5.14.** По распоряжению Работодателя отдельная категория работников (заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер, бухгалтер и экономист) может при необходимости периодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

За особый режим работы - ненормированный рабочий день – предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: заместителю директора по административно-хозяйственной части, главному бухгалтеру - продолжительностью 7 календарных дней; бухгалтеру и экономисту - продолжительностью 4 календарных дня.

**5.15.** Ежегодный основной, удлиненный основной, дополнительный оплачиваемый отпуск работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного, удлиненного основного, дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

**5.16.** В случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска, он должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

**5.17.** По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

**5.19.** Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

**5.21.** При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

**5.22.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128, 263 ТК РФ) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

**5.23.** Работникам Учреждения, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции, предоставляются оплачиваемые дни отдыха продолжительностью 2 календарных дня.

**5.24.** Оплачиваемые дни, предусмотренные в п.5.22, предоставляются работникам на основании их заявления и при предъявлении сертификата о прививке или выписки о вакцинации с портала Госуслуг.

**5.25.** Работнику, который прошел вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлению, в день, в который проходила вакцинация.

**5.25.1.** Работнику, который прошел вакцинацию однокомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются подряд по его заявлению, в день, в который проходила вакцинация и следующий день.

**5.25.2.** Работнику, который прошел вакцинацию двухкомпонентной вакциной, оплачиваемые дни отдыха предоставляются по его заявлениям

по одному дню в день каждой вакцинации.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 календарных дней в году; - родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней; - родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии РФ, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

7.27. Работодатель на основании письменного заявления работника, являющегося супругой (супругом) военнослужащего, гражданина, заключившего контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ или войска национальной гвардии РФ, сотрудника органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудника учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящего службу в войсках национальной гвардии РФ, предоставляет ему отпуск совместно с таким супругом (супругой);

## 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

**6.1.** Заработная плата работника Школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда и действующими нормативными документами органов муниципального самоуправления.

В заработную плату входят:

- должностной оклад (устанавливается на основании штатного расписания Школы);
- повышающие коэффициенты к окладу;
- доплаты и надбавки, в том числе за совмещение должностей и увеличение объема работ;
- оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри Школы;
- надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными нормативными документами.

**6.2.** Заработная плата выплачивается работникам 4 и 19 числа каждого месяца: 19 числа выплачивается первая часть заработной платы работника за текущий месяц - в сумме не менее 40% должностного оклада.

Расчетный лист выдается работнику ежемесячно накануне выплаты окончательного расчета по заработной плате. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходными днями выплата производится накануне этого дня.

**6.3.** При наличии вредных условий труда оплата труда работников производится в соответствии с требованиями действующего законодательства согласно перечням работ, закрепленных в федеральных нормативных правовых актах.

**6.4.** При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в размере не ниже 10% к должностным окладам работников.

**6.5.** Заработная плата выплачивается в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет работника.

**6.6.** Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ.

**6.7.** Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

**6.8.** Работникам, у которых условие о разъездном характере работы закреплено в трудовом договоре, производится компенсация транспортных расходов в порядке и на условиях, определенных учетной политикой учреждения.

**6.9.** Сотруднику выплачивается доплата до должностного оклада за время нахождения в командировке, при условии, что рассчитанный за то же время средний заработок меньше оплаты труда исходя из должностного оклада.

**6.10.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Школы.

**6.11.** При увольнении работника расчет выплачивается пропорционально отработанному времени в данном календарном году.

**6.12.** За ночные часы работы сторожам производится доплата в размере 35% к стоимости часа рабочего времени.

Стоимость часа рабочего времени определяется от оклада с учетом всех ежемесячных надбавок согласно тарификационной ведомости.

**6.13.** Для всех сотрудников: премия, начисленная в расчетный период, попадает в расчет среднего заработка в полном объеме.

## **7. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ И СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРАВ МОЛОДЁЖИ**

В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодёжи в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищённости, Стороны договорились, что:

**7.1.** Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте 35 лет включительно, получивший среднее профессиональное или высшее образование при первичном трудоустройстве по специальности в Школу, в течении года после окончания учебного заведения.

**7.2.** Статус однократно действителен в течении 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

**7.2.1.** В случае перевода из одной организации отрасли в другую статус за молодым специалистом сохраняется, и срок его действия не прерывается.

**7.2.2.** Статус молодого специалиста однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных 35 лет) в случае:

- призыва на военную службу;
- направления на стажировку или обучение с отрывом от производства по месту работы;
- длительного, более 3 месяцев, нахождения на больничном листе, в том числе по причине беременности и родов;
- предоставления отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

**7.2.3.** Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в случае:

- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством РФ;

**7.3.** Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию организации профессионального образования и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течении одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьёй 70 Трудового кодекса РФ испытание при приёме на работу не устанавливается;

**7.4.** Молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течении срока действия статуса молодого специалиста в течении первых двух лет после трудоустройства.

**7.5.** Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков возможно организация наставничества на основании письменного распоряжения руководителя.

При выборе специалиста-наставника учитывается мнение молодого специалиста.

**7.6.** Организация, принимающая на работу молодого специалиста:

- предоставляет молодому специалисту должность в соответствии с полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;
- устанавливает молодому специалисту, проявляющему профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию, доплаты к ставке заработной (окладу, должностному окладу) до прохождения им аттестации на присвоение квалификационной категории, но не более чем на 3 года, для того чтобы размер заработной платы молодого специалиста был в размере, составляющем не менее 80 процентов от средней заработной платы работника по соответствующей (аналогичной) должности, включая должности тренерского состава организации;
- создает условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в организации;
- планирует деловую карьеру молодого специалиста с учётом его профессиональных знаний и личностных качеств;

- обеспечивает индивидуальный подход в работе с молодым специалистом, направленный на наиболее полное использование и развитие его творческого, инновационного и научного потенциала.

**7.7.** Молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.

**7.8.** Молодым специалистам при трудоустройстве может выплачиваться за счет средств организации:

- единовременное пособие в размере до 3 должных окладов;
- другие выплаты и компенсации, предусмотренные коллективным договором и локальными актами организации.

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что работодатель:

**8.1.** Обеспечивает в полном размере возмещение расходов, связанных со служебными командировками.

**8.2.** При наличии финансовых возможностей выплачивает материальную помощь по заявлению работников:

- при рождении каждого ребенка;
- на похороны родственников и членов семей (родителей, супругов, детей).

**8.3.** Выплачивает работникам выходное пособие и все компенсационные и иные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством.

**8.4.** Своевременно и в полном объеме уплачивает страховые взносы в бюджет Пенсионного Фонда и ведет учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов.

**8.5.** Представляет в территориальные органы ПФ РФ документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения, предусмотренного законодательством.

**8.6.** Выполняет требования территориальных органов ПФ РФ об устранении выявленных нарушений законодательства Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании.

**8.7.** Своевременно сообщает в органы Пенсионного Фонда обо всех изменениях, касающихся обязательного пенсионного страхования.

**8.8.** Своевременно представляет сведения о включаемых в стаж периодах работы и иной деятельности, которые приобретены всеми работающими у него застрахованными лицами за периоды до регистрации в системе обязательного пенсионного страхования.

**8.9.** Информировать застрахованных лиц о сведениях, передаваемых о них, в органы Пенсионного фонда (одна копия сведений передается застрахованному лицу, вторая копия сведений хранится у страхователя по правилам хранения документов бухгалтерского учета и отчетности).

**8.10.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

**8.11.** Формирует без барьерную среду на объектах спорта групп населения для инвалидов и маломобильных

**8.12.** Работодатель принимает решения с учетом мнения представителя трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**8.13.** Работодатель обязан предоставить трудовому коллективу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

**8.14.** Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Школы.

**8.15.** Предоставляет дополнительные социальные оплачиваемые отпуска по заявлению работника:

- при регистрации в брак вступающим в брак — 2 календарных дня;

- мужу в день выписки жены из лечебного учреждения после рождения ребенка — 1 календарный день;

- на похороны близких родственников и членов семьи (родителей, супругов, детей) — 2 календарных дня;

- для проводов детей и супругов, призванных на срочную службу в Вооруженные силы РФ, на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации — 2 календарных дня.

## **9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

**9.1.** Обеспечить право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

**9.2.** Провести в Школе специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке

**9.16.** Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

**9.17.** Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

**9.18.** Один раз в год информировать коллектив Школы о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**9.19.** Обеспечить гарантии, установленные Трудовым кодексом РФ, в отношении особенностей регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (в соответствии со статьями 254–264 ТК РФ).

## **10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**10.1.** Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет. За три месяца до окончания срока действия коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок. При этом действие коллективного договора продлевается до заключения нового.

**10.2.** Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при приведении положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в порядке принятия основного документа.

**10.3.** Коллективные трудовые споры, возникающие при исполнении настоящего Договора, решаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

**10.4.** Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.