

Работодатель:

Председатель работников:

Временно исполняющий  
обязанности директора

  
\_\_\_\_\_  
Н.А. Плотников

  
\_\_\_\_\_  
А.С. Фоменко

«27» июни 2023 г.

«27» июни 2023 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ  
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО  
СТРЕЛКОВЫМ ВИДАМ СПОРТА» (ГБУ ДО КК «СШОР по СВС»)**

**на 2023-2026 годы**

Принят на общем собрании трудового коллектива  
Протокол от 27.06.23 № 2

Государственное казенное учреждение  
Краснодарского края  
«Центр занятости населения города Краснодара»  
Уведомительная регистрация  
коллективного договора, соглашения  
Дата 27.06.23 № 333-18  
м.мес. Тореват И.И.

г. Краснодар, 2023 год



## **1. Общие положения.**

### **Основные права и обязанности Работника и Работодателя**

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

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Краснодарского края «Спортивная школа олимпийского резерва по стрелковым видам спорта», именуемое далее «Работодатель», в лице временно исполняющего обязанности директора Плотникова Никиты Андреевича, действующего на основании Устава и работники учреждения, в лице уполномоченного представителя, избранного общим собранием и уполномоченного им на представительство для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, в том числе согласование внутренних локальных документов организации, предусмотренных действующим Трудовым законодательством РФ, рассмотрения трудовых споров работников с работодателем, далее – «Работники».

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

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.4. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации, в том числе и на работающих по совместительству.

1.6. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.7. Кроме коллективного договора социально-трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами, принимаемыми в пределах компетенции Работодателя, с учетом мнения представительного органа Работников (по согласованию с представительным органом Работников). К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:



Положение об оплате и стимулировании труда работников – ст. 135, 144 ТК РФ;

Правила и инструкции по охране труда – ст. 212 ТК РФ;

Правила внутреннего трудового распорядка – ст. 190 ТК.

Локальные нормативные акты не могут противоречить настоящему коллективному договору.

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

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

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

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

1.9. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания сторонами.

## **2. Основные права и обязанности Работника и Работодателя**

2.1. Основные права и обязанности Работников:

2.1.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренными государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией;



- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также 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 законодательством РФ;

- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 2.1.2. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- проходить медицинский осмотр в соответствии с установленным в учреждении порядком (Приложение 4);

- бережно относиться к имуществу Работодателя и других Работников;

- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

#### 2.2. Основные права и обязанности Работодателя:

##### 2.2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

- 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 Работодателя и других Работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

- принимать локальные нормативные акты;

- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

##### 2.2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;

- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;



- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в установленные сроки;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор;
- предоставлять представителям Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией;
- выделять рабочие места в соответствии с установленной квотой для трудоустройства инвалидов;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством РФ, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

### **3. Трудовые отношения и трудовой договор. Обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.2. Трудовой договор - соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу в соответствии с обусловленной функцией, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие правила внутреннего трудового распорядка.

3.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства (ст. 66.1 ТК РФ).

3.4. 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, хранящегося у Работодателя.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника, коллективным договором.

3.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст.9 ТК РФ).

3.6. Трудовой договор может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

По соглашению сторон со спортсменами могут заключаться как трудовые договоры на неопределенный срок, так и срочные трудовые договоры.

Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами-преподавателями, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

3.7. В трудовом договоре, заключаемом с Работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

В соответствии со статьей 348.3 ТК РФ при заключении трудового договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру.

Обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров);
- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;
- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;



- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

В трудовом договоре со спортсменом, с тренером-преподавателем помимо дополнительных условий, не ухудшающих положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, могут предусматриваться дополнительные условия:

- о согласии спортсмена, тренера-преподавателя на передачу Работодателем их персональных данных, копии трудового договора в общероссийскую спортивную федерацию по соответствующим виду или видам спорта, а в случае включения спортсмена, тренера-преподавателя в состав спортивной сборной команды Российской Федерации - также на передачу копии трудового договора в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по проведению государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере физической культуры и спорта;

- об обязанности спортсмена, тренера-преподавателя использовать в рабочее время спортивную экипировку, предоставленную работодателем;

- об обязанности спортсмена, тренера соблюдать положения (регламенты) о спортивных соревнованиях в части, непосредственно связанной с трудовой деятельностью спортсмена, тренера;

- об обязанности спортсмена, тренера-преподавателя предупреждать работодателя о расторжении трудового договора по их инициативе (по собственному желанию) в срок, установленный трудовым договором, в случаях, предусмотренных статьей 348.12 ТК РФ;

- о порядке осуществления спортсменом денежной выплаты в пользу Работодателя при расторжении трудового договора в случаях, предусмотренных статьей 348.12 ТК РФ, и о размере указанной выплаты.

3.8. В соответствии с Федеральным законом №60-ФЗ от 05.04.2013 г. по соглашению между Работником и Работодателем может заключаться как при приеме на работу, так и впоследствии трудовой договор о дистанционной работе при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

В соответствии со статьей 312.1 ТК РФ на дистанционных Работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

3.9. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.



3.10. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость Работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.11. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.12. Трудовой договор сохраняет силу и продолжает действовать при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности (подчинённости) организации, её реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) и изменении типа учреждения.

3.13. В соответствии с Федеральным законом №60-ФЗ от 05.04.2013 г. по соглашению между Работником и Работодателем может заключаться как при приеме на работу, так и впоследствии трудовой договор о дистанционной работе при условии использования для выполнения трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и работником информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

В соответствии со статьей 312.1 ТК РФ на дистанционных Работников распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

3.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию за две недели. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении Работник вправе прекратить работу, а администрация в последний день обязана выдать ему трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (расчетный листок по заработной плате; справка по форме 2-НДФЛ; справка по форме 182н; выписка из СЗВ-СТАЖ; выписка из СЗВ-М; копия раздела 3 РСВ), медицинскую книжку и произвести с ним расчет. По договоренности между Работником и администрацией договор может быть расторгнут и до истечения двухнедельного срока.

3.15. Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;



- отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Помимо общих оснований прекращения трудового договора, основаниями прекращения трудового договора со спортсменом могут быть (ст. 348.11 ТК РФ):

- спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев;
- нарушение спортсменом, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации.

Дополнительным основанием прекращения трудового договора с тренером-преподавателем является нарушение, в том числе однократное, общероссийских антидопинговых правил и (или) антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями, признанное нарушением по решению соответствующей антидопинговой организации (ст. 348.11-1 ТК РФ).

Спортсмен, тренер-преподаватель имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

В трудовых договорах с отдельными категориями спортсменов, тренеров-преподавателей могут быть предусмотрены условия об обязанности спортсменов, тренеров-преподавателей предупреждать работодателей о расторжении трудовых договоров по их инициативе (по собственному желанию) в срок, превышающий один месяц (ст. 348.12 ТК РФ).

Продолжительность срока предупреждения о расторжении трудового договора по собственному желанию определяется сторонами трудового договора в соответствии с нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями по соответствующим виду или видам спорта.

3.16. Прекращение трудового договора оформляется приказом. С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности должны производиться в точном соответствии с формулировкой действующего законодательства и со



ссылкой на соответствующую статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона. Днем увольнения Работника является последний день его работы.

Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

## 4. Режим труда и отдыха

### 4.1 Рабочее время

4.1.1. Режим рабочего времени и времени отдыха регулируется правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.2. В соответствии с действующим законодательством продолжительность рабочего дня Работников определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Конкретная продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем и согласованными с советом трудового коллектива учреждения.

4.1.3. Для тренеров-преподавателей продолжительность трудового дня, режим работы, время питания и отдыха определяется в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется утвержденным расписанием учебно-тренировочных занятий, действующим у Работодателя.

4.1.4. В соответствии со ст. 312.4 ТК РФ, если иное не предусмотрено трудовым договором о дистанционной работе, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника устанавливается им по своему усмотрению, кроме обязательных установленных дней присутствия на работе: совещаний, собраний трудового коллектива и прочее.

4.1.5 Нормальная продолжительность рабочего времени сокращается на:

- 16 часов в неделю – для Работников в возрасте до шестнадцати лет;

- 5 часов в неделю – для Работников, являющихся инвалидами I или II группы;

- 5 часов в неделю – для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет;

- 4 часа в неделю и более – для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в порядке, установленном Правительством РФ.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины нормальной продолжительности рабочего времени.

4.1.6. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполное рабочее время. Работодатель обязуется установить неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя),



имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

4.1.7. Прием на работу иностранных граждан работодатель осуществляет в соответствии с законодательством РФ.

4.1.8. Режим рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе определение продолжительности и (или) периодичности выполнения работником трудовой функции регулируется трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору, локальным актом организации. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса РФ.

4.1.9. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.10. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, по письменному распоряжению Работодателя и с соблюдением требований ст. 113 ТК РФ.

## 4.2. Время отдыха

4.2.1. В учреждении устанавливается пятидневная и шестидневная рабочая неделя с одним (двумя) выходными днями.

4.2.2. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в организации составляет 30 минут.

4.2.3. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

4.2.4. В соответствии со ст. 334 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724 педагогическим работникам образовательных учреждений дополнительного образования (тренеры-преподаватели) предоставляются ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска продолжительностью 42 календарных дня

4.2.5. Перечень профессий и должностей работников, работа в которых дает право на дополнительные оплачиваемые отпуска, приведен в Приложении №1.

Руководитель учреждения, заместители руководителя, инструкторы-методисты физкультурно-спортивных организаций, администраторы тренировочного процесса имеют право на дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ.



4.2.6. 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами 1 группы - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.128, ст.263 ТК РФ).

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

4.2.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков является локальным нормативным актом, с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).



## 5. Оплата труда

5.1. В учреждении устанавливается отраслевая система оплаты труда в соответствии с постановлениями главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 17 ноября 2008 г. № 1152 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», от 22 марта 2016 г. № 133 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Краснодарского края, реализующих образовательные программы в области физической культуры и спорта, а также государственных физкультурно-спортивных организаций Краснодарского края, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляет министерство физической культуры и спорта Краснодарского края» (с изменениями и дополнениями).

5.2. Отраслевая система оплаты труда работников Учреждения, включающая размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения выборного представительного органа работников Учреждения.

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

5.3. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Конкретный размер месячного должностного оклада устанавливается в Трудовом договоре.

5.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ).

5.5. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового



распорядка не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

5.6. Размер заработной платы индексируется на коэффициент изменения минимального размера оплаты труда в Российской Федерации и в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации после выхода в свет соответствующих документов администрации Краснодарского края в установленном порядке.

5.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

## 6. Дополнительные гарантии и компенсации

В соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников ГБУ ДО КК «СШОР по СВС», в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности, Работникам могут быть выплачены материальная помощь и поощрения разового характера.

6.1. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- в случае смерти близкого родственника, супруга (супруги) или работника (в случае смерти работника материальная помощь оказывается ближайшим родственникам, супругу (супруге) по письменному заявлению на имя директора учреждения (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, заключение брака);

- в случае рождения ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

- особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключении и других подтверждающих документов);

- утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получения профессионального заболевания;

- выплаты, не связанные с исполнением работниками учреждения трудовых обязанностей:

- многодетным, малообеспеченным семьям на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов

Решение о выплате и конкретных размерах материальной помощи принимает Работодатель на основании письменного заявления Работника. Размеры и количество материальной помощи и выплат, не связанных с исполнением трудовых обязанностей, Работнику максимальным размером не ограничивается.



6.2. Поощрительные выплаты разового характера могут быть установлены: к нерабочим праздничным дням (ст. 112 ТК РФ); профессиональным праздникам и памятным дням (Всероссийский День физкультурника); к юбилеям (достижению 50-, 55-, 60-, 65-, 70-летнего возраста).

## 7. Условия работы. Охрана и безопасность труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- проведение специальной оценки условий труда на каждом рабочем месте;
- безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты Работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами (Приложение №2). Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение №3). Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства);
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ознакомление Работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для Работников с учетом мнения совета трудового коллектива или иного уполномоченного работниками органа.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;



- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего 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 медицинские осмотры (Приложение № 4 «Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников»).

7.4. За нарушение Работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

## 8. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу 27 июня 2023 года и действует в течение всего срока.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

Решения о внесении изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, о продлении действия коллективного договора принимаются на общем собрании трудового коллектива.

8.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению действия настоящего договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 14 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять Работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, и соответствующие органы по труду.



Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение 10 дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.



СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета трудового коллектива

Мещеряков А.С. Фоменко  
«27» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Временно исполняющий  
обязанности директора  
ГБУ ДО КК «СШОР по СВС»  
Плотников Н.А. Плотников  
«27» сентября 2023 г.

Перечень профессий и должностей работников,  
работа в которых дает право на дополнительные оплачиваемые отпуска

1. *Дополнительные оплачиваемые отпуска за ненормированный рабочий день в соответствии со ст. 119 ТК РФ*

№ п/п	Профессия или должность	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
	Директор	14 дней
	Заместитель директора	12 дней
	Инструктор-методист физкультурно-спортивных организаций	7 дней
	Администратор тренировочного процесса	7 дней

2. *Дополнительные оплачиваемые отпуска тренерам и спортсменам в соответствии со ст. 348 ТК РФ*

№ п/п	Профессия или должность	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска (в календарных днях)
	Тренер спортивной сборной команды Краснодарского края	4 дня
	Старший тренер спортивной сборной команды Краснодарского края	4 дня
	Спортсмен	4 дня



СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета трудового коллектива

 А.С. Фоменко  
«08» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Временно исполняющий  
обязанности директора  
ГБУ ДО КК «СШОР по СВС»

 Н.А. Плотников  
«08» сентября 2023 г.

НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
СОТРУДНИКАМ ГБУ ДО КК «СШОР по СВС»

№ п/п	Профессия или должность	Нормативный акт	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1.	Кладовщик	Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997н п.49	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт  12 пар
2.	Водитель автомобиля	Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997н п.11 Приказ Минздравсоцразвития РФ от 20.04.2006 № 297 п. 2 (сигнальная одежда)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием/точечным покрытием Перчатки резиновые/из полимерных материалов Жилет сигнальный 2 класса защиты	1 шт  12 пар 12 пар 1 шт
3.	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	Приказ Минтруда от 09.12.2014 № 997н п.29	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием/точечным покрытием Щиток защитный/очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт  12 пар 1 шт 1 шт



СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета трудового коллектива

 А.С. Фоменко  
«04» июни 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Временно исполняющий  
обязанности директора  
ГБУ ДО КК «СШОР по СВС»

 Н.А. Плотников  
«04» июни 2023 г.



ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ, ЗАНЯТЫХ НА РАБОТАХ,  
СВЯЗАННЫХ С ЗАГРЯЗНЕНИЯМИ, ПОЛУЧАЮЩИХ БЕСПЛАТНО СМЫВАЮЩИЕ  
И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИЕ СРЕДСТВА

№ п/п	Профессия или должность	Нормативный документ	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	4	5
1.	Кладовщик	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н	Твердое туалетное мыло/жидкие моющие средства-	200 г/250мл
2.	Водитель автомобиля	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н (работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями)	Твердое туалетное мыло/жидкие моющие средства-	200 г/250мл
			Очищающий крем-гель /паста	200 мл
			Крем защитный комбинированного действия	100 мл
			Регенерирующий/восстанавливающий крем	100 мл
3.	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	Приказ Минздравсоцразвития от 17.12.2010 № 1122н (работы, связанные с трудносмываемыми загрязнениями)	Твердое туалетное мыло/жидкие моющие средства-	200 г/250мл
			Очищающий крем-гель /паста	200 мл
			Крем защитный комбинированного действия	100 мл
			Регенерирующий/восстанавливающий крем	100 мл



СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета трудового коллектива

 А.С. Фоменко  
«27» июни 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Временно исполняющий  
обязанности директора  
ГБУ ДО КК «СШОР по СВС»

  
 Н.А. Плотников  
«27» июни 2023 г.

### ПЕРЕЧЕНЬ


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

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1.	Спортсмен	-	2 раза в год
2.	Все остальные работники	-	ежегодно



СОГЛАСОВАНО  
Председатель Совета трудового коллектива

УТВЕРЖДАЮ  
Временно исполняющий  
обязанности директора  
ГБУ КК «ЦОП по СВС»

 А.С. Фоменко  
« 18 » июля 2023 г.

 Н.А. Плотников  
« 18 » июля 2023 г.



**СПЕЦИАЛЬНАЯ ОЦЕНКА УСЛОВИЙ ТРУДА  
в ГБУ ДО КК «Спортивная школа олимпийского резерва  
по стрелковым видам спорта»**

Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда  
За 5-летний период

Год проведения аттестации рабочих мест	Кол-во рабочих мест в организации		
	всего	из них аттестовано рабочих мест	
		всего	в т.ч. с вредными условиями труда
2020	74	71	-
2022	78	5	-

**ПЛАН-ГРАФИК**  
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 78  
в том числе с вредными условиями труда: 0

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
1.	Рабочие места основного персонала учреждения, администрации, вспомогательного персонала	4	2023-2024

График составил



Е.В. Темнова



СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателя и уполномоченным представителем работников на 2023 год  
государственного бюджетного учреждения дополнительного образования Краснодарского края  
«Спортивная школа олимпийского резерва по стрелковым видам спорта»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (т.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
							всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Организация прохождения обучения по охране труда	чел	8	51,0	2023	Байдала В.А.	70	29	-	-
2.	Проведение медицинского осмотра работников	чел	45	95,0	2023	Темнова Е.В.	45	18	-	-
3.	Приобретение специальной одежды и СИЗ	шт	58	30,0	2023	Байдала В.А.	7	0	-	-
4.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств	г	33600	20,0	2023	Байдала В.А.	7	0	-	-
5.	Проведение специальной оценки условий труда	мест	3	10,0	2023	Темнова Е.В.	3	1	-	-

Уполномоченный от работников

Работодатель  
Временно исполняющий обязанности директора \_\_\_\_\_ Н.А. Плотников



Председатель СТК \_\_\_\_\_ А.С. Фоменко