

Первичная профсоюзная организация  
Общероссийского Профсоюза образования  
ГБУ ДО СШОР № 1 Фрунзенского района  
Санкт-Петербурга

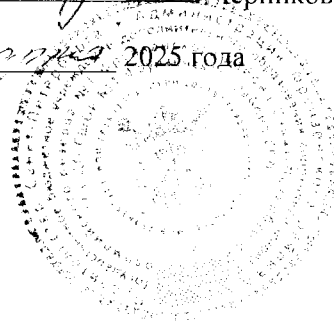
Председатель Соколов А.В. Соколов А.В.

« 5 » марта 2025 года

Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного образования спортивная  
школа олимпийского резерва № 1  
Фрунзенского района Санкт-Петербурга

Директор Черникова Т.В. Черникова Т.В.

« 5 » марта 2025 года



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МЕЖДУ ГОСУДАРСТВЕННЫМ БЮДЖЕТНЫМ  
УЧРЕЖДЕНИЕМ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА № 1  
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА**

**И ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ  
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА №1  
ФРУНЗЕНСКОГО РАЙОНА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА  
НА 2025 - 2027 ГОДЫ**

26 марта 25  
10320/25-10  
Р

Санкт-Петербург  
2025

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор государственного бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы олимпийского резерва № 1 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее - коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, а также организационно правовой механизм социального партнёрства в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе олимпийского резерва № 1 Фрунзенского района Санкт-Петербурга (далее-Учреждение).

1.2. Стороны, заключившие настоящий коллективный договор, руководствуются в своей деятельности Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее - Профком) - председателя Профкома;

- Работодатель в лице его представителя - директора Учреждения (далее - Работодатель).

1.4. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права и коллективным договором.

Действие коллективного договора распространяется на всех работников. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, могут на общем собрании трудового коллектива уполномочить профком представлять их интересы по данному коллективному договору. Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст.30, 31 Трудового Кодекса РФ - далее ТК РФ).

1.5. Цель коллективного договора - закрепление нормативных положений трудового законодательства и установление дополнительных социально-экономических условий, льгот работникам по сравнению с нормами и положениями, установленными законодательством Российской Федерации, для достижения наиболее эффективного управления Учреждением и максимального социального и материального благополучия работников

1.6. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнёрства ст.24 ТК РФ.

1.7. Стороны признают, что уровень экономического развития Учреждения и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.8. Профком признает право Работодателя осуществлять планирование управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством ст.22 ТК РФ.

1.9. Работодатель признает Профком полномочным представителем всех работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем ст.30 ТК РФ.

1.10. Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно

~~связанных~~ с ними отношений в учреждении, путём предоставления ему копии таких решений в течение 7 дней со дня получения работодателем решения соответствующего государственного органа.

1.11. Работодатель признаёт, что Профком имеет право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора, соглашения ст.370 ТК РФ.

1.12. Работодатель признаёт право профсоюзных инспекторов труда в установленном порядке беспрепятственно проводить проверки соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, выполнения условий коллективного договора, соглашения (ст.370 ТК РФ).

1.13. Профком признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей Учреждения, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание положительного морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.14. Профком представляет Работодателю правоустанавливающие документы, подтверждающие компетенцию представителей профсоюзной организации при ведении, заключении и изменении коллективного договора.

1.15. В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования при принятии локальных нормативных актов Работодатель согласовывает (учитывает мотивированное мнение) с Профкомом данный локальный акт (ст.8 ТК РФ; ст.30. п.3 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»).

1.16. Работодатель принимает решения с учётом мнения Профкома в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.371 ТК РФ).

1.17. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения на основе взаимной договорённости. Принятые сторонами изменения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора.

1.18. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

## **II. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ**

### **2.1. Работодатель:**

2.1.1. Соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения работников. Приём на работу производит только на основании заключённого трудового договора. Помимо основных условий содержания трудового договора, в трудовой договор включает права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из настоящего коллективного договора, Правил внутреннего трудового распорядка, других локальных актов.

Право на занятие педагогической деятельностью определяется ст.46 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

К педагогической деятельности не допускаются лица:

- ✓ лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- ✓ имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в

психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- ✓ имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- ✓ признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- ✓ имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обеспечения с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности (ст.351.1 Трудового кодекса РФ).

При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю документы, указанные в статье 65 Трудового кодекса РФ:

- ✓ паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- ✓ трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового

кодекса РФ), 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 и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- ✓ справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, справку 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 Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

- ✓ справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана 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;

Лица, поступающие на работу в Учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по

состоянию здоровья для работы в Учреждении (ч.1 ст. 213 Трудового кодекса РФ).

2.1.2. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводит ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

Работодатель несёт ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных Работников.

2.1.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомит работника под личную подпись со следующими документами:

- ✓ Должностными обязанностями;
- ✓ Уставом учреждения;
- ✓ Коллективным договором;
- ✓ Правилами внутреннего трудового распорядка;
- ✓ Положением об оплате труда;
- ✓ Положением о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер, работникам;
- ✓ Иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. 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. В трудовом договоре должны быть указаны: трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы), конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда (размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы конкретно устанавливаемой за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы), условия для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг.

Для педагогических работников наряду с обязательными условиями трудового договора, являются объём учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации; объём педагогической работы; режим и продолжительность рабочего времени. Объём учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников, оговорённый в трудовом договоре не может быть изменён по инициативе Работодателя, за исключением её уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп. Во всех случаях временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре, допускается по инициативе Работодателя с уведомлением работника не менее чем за два месяца.

Наименование в трудовых договорах должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, либо профессиональных стандартах.

В случаях, если наименования должностей, профессий, специальностей содержатся и в квалификационных справочниках, и в профессиональных стандартах, то работодатель самостоятельно определяет, какой нормативный правовой акт использовать.

2.1.5. Приём на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключённого трудового договора приказ о приёме на работу.

Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. (ТК РФ ст.68.).

2.1.6. При заключении трудового договора работодателем оформляется трудовая книжка. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причин отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку. В соответствии со ст.66 ТК РФ трудовая книжка установленного образца является основным документом трудовой деятельности и трудового стажа работника. Специалист по кадрам производит запись в трудовые книжки в соответствии с требованиями:

- ✓ Приказа Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы;
- ✓ Порядка ведения и хранения трудовых книжек»;
- ✓ Постановления Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»;
- ✓ «Квалификационными характеристиками должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденными приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 г. № 761н;
- ✓ Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- ✓ Соответствующих положений профессиональных стандартов.

2.1.7. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе, присвоенной квалификации по итогам аттестации, знакомит работников с произведенными записями в трудовых книжках. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Выдача документов, связанных с работой и их копий по письменному заявлению работника производится работодателем в соответствии с ст.62 ТК РФ.

Работникам, **впервые** поступающим на работу после 31 декабря 2020 года трудовые книжки не оформляются. Все сведения о трудовой деятельности таких работников формируются исключительно в электронном виде (п.8 статьи 2 Федерального закона от 16.12.19 № 439-ФЗ).

2.1.8. В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (сведения о трудовой деятельности) и предоставляет её в порядке, установленном законодательством РФ об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник при заключении трудового договора предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен её.

Работник, имеющий стаж работы по трудовому договору может получать сведения о трудовой деятельности у работодателя по последнему месту работы, в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг, в

Пенсионном фонде РФ, с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе или в форме электронного документа.

Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника, поданным в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя: в период работы не позднее трёх рабочих дней со дня подачи этого заявления; при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.1.9. Перевод работников на другую работу осуществляет в порядке, предусмотренном статьями 72-73 Трудового кодекса РФ.

Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.1.10. В случае необходимости, изменения определённых сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда производит в порядке, предусмотренном статьей 74 ТК РФ и оформляет дополнительным соглашением к Трудовому договору.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии со статьей 74 Трудового кодекса РФ, не должны ухудшать положение работника по сравнению с настоящим коллективным договором.

Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного согласия работника.

2.1.11. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- ✓ беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- ✓ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ✓ молодых специалистов, впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- ✓ лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ✓ лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев. Срок испытания не может превышать трёх месяцев.

Результат испытания при приёме на работу регулируется ст.71 ТК РФ.

2.1.12. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определённой трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора, заключаемому до начала выполнения дополнительной работы. (ст.60.2 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 312.1 Трудового кодекса РФ Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов

выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между Работодателем и Работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет», и сетей связи общего пользования.

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, заключаются между Работодателем и Работником в бумажном виде.

Работодатель вправе перевести Работников на дистанционную (удаленную) работу, если решение о временном переводе принял орган государственной власти или местного самоуправления. В таком случае Работодатель вправе перевести Работников Учреждения на дистанционный (удаленный) режим работы на период действия ограничения или чрезвычайной ситуации.

Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с дистанционным Работником может быть расторгнут по инициативе Работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно Работник без уважительной причины не взаимодействует с Работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса Работодателя.

2.1.14. В соответствии со ст. 76 ТК РФ, Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- ✓ появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- ✓ при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

В период отстранения от работы (недопущения к работе) работника по его вине заработная плата работнику не начисляется.

2.1.15. Общие основания прекращения трудового договора регулируются в соответствии со ст. 77 ТК РФ. Выплата Работнику выходного пособия, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме не производится в случаях увольнения Работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям или прекращения трудовых договоров с Работниками по установленным Трудовым Кодексом РФ, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершением Работниками виновных действий (бездействия).

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период её беременности, если трудовой договор был заключён на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести её до окончания беременности на другую имеющуюся у Работодателя работу, которую женщина может выполнять с учётом её здоровья (ст. 261 ТК РФ) Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

В соответствии со ст. 80 ТК РФ при расторжении трудового договора по инициативе Работника (по собственному желанию), Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении. До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать своё заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой Работник, которому в соответствии Трудовым кодексом, иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или представить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчёт. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчёте (ст.140 ТК РФ).

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата Работников Учреждения (ст. 81п.2 ТК РФ) Работодатель:

- ✓ издаёт приказ о сокращении численности или штата Работников с указанием должностей и количеством сокращающихся Работников по каждой должности с приложением документов, послуживших обоснованием необходимости проведения сокращения;

- ✓ в письменной форме извещает об этом Профком, направляет соответствующее уведомление в органы службы занятости;

- ✓ при необходимости, специальным приказом создаёт комиссию по проведению процедуры сокращения Работников, определению преимущественного права на оставление на работе в соответствии со статьёй 179 Трудового кодекса РФ;

- ✓ преимущественным правом на оставления на работе при сокращении численности или штатов Работников, помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, обладают также: лица предпенсионного возраста (в соответствии с условиями действующего законодательства), одинокие матери, имеющие детей до 16 лет, отцы, воспитывающие детей до 16 лет без матери);

- ✓ не позднее, чем за два месяца до даты сокращения уведомляет в письменной форме Работника о предполагаемом сокращении под подпись, предлагает вакантные должности. Предложение вакансий действует не только в день выдачи уведомления, но и в течение всего срока предупреждения. При согласии на перевод издаётся приказ о переводе Работника на другую должность. Отказ Работника от предложенных вакансий фиксируется письменно с указанием даты и личной подписи Работника;

- ✓ по истечении двух месяцев после вручения уведомления, подлежащий увольнению по сокращению численности или штата Работник увольняется с занесением соответствующей записи в трудовую книжку;

- ✓ увольняемому Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

Увольнение Работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3,5 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ производит с учётом мотивированного мнения Профкома.

2.1.16. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупреждён не менее, чем за три календарных дня до его увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового

договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника. Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определённого периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) (ст. 79 ТК РФ).

2.1.17. Прекращение (расторжение) трудового договора с Работником оформляется приказом. С приказом Работодателя о прекращении (расторжении) трудового договора Работник должен быть ознакомлен под роспись.

В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

По письменному заявлению Работника Учреждение обязано выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанные с работой.

2.1.18. Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.1.19. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

2.1.20. Работодатель при увольнении работника оплачивает ему все не использованные к этому моменту отпуска в полном объеме.

## **2.2. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.**

2.2.1. На трудовые отношения между Работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, и Работодателем распространяются правила, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за исключением случаев, в которых в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации трудовые отношения с Работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства, регулируются иностранным правом.

2.2.2. При приеме на работу иностранного гражданина или лица без гражданства, наряду с документами, предусмотренными статьей 65 ТК РФ, поступающий на работу иностранный гражданин или лицо без гражданства предъявляет Работодателю документы в соответствии со статьей 327 ТК РФ. Трудовой договор оформляется только с совершеннолетним мигрантом.

| Иностранные граждане             | Документ, подтверждающий законное нахождение в РФ                                                                 | Законные сроки нахождения на территории РФ. Разрешение на работу в РФ                                                             |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Постоянно проживающие в РФ (ВНЖ) | Документ, удостоверяющий личность (паспорт); Вид на жительство, в котором проставлен штамп о регистрации по месту | Срок, указанный в штампе о регистрации по месту жительства, проставленном в виде на жительство. Разрешение на работу не требуется |

|                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Временно проживающие в РФ (РВП)                                                                            | Документ, удостоверяющий личность (паспорт), в котором проставлен штамп "Разрешено временное проживание"; штамп в паспорте, подтверждающий регистрацию по месту жительства.                              | Срок, указанный в штампе и регистрации по месту жительства. Иностранец, имеющий РВП, может работать только в том субъекте, где оно выдано. Разрешение на работу не требуется. |
| Граждане государств, подписавших Договор Таможенного союза ЕАЭС (Беларусь, Казахстан, Армения, Кыргызстан) | Документ, удостоверяющий личность (паспорт); удостоверение личности (пластиковая карта); Миграционная карта; отрывная часть уведомления о прибытии.                                                      | Срок, указанный в уведомлении о прибытии. Разрешение на работу не требуется.                                                                                                  |
| Участники государственной программы по добровольному переселению соотечественников                         | Документ, удостоверяющий личность (паспорт); Миграционная карта; отрывная часть уведомления о прибытии; Свидетельство участника государственной программы по добровольному переселению соотечественников | Срок, указанный в уведомлении о прибытии. Разрешение на работу не требуется.                                                                                                  |
| Иностранные граждане, которым предоставлено временное убежище на территории РФ                             | Документ, удостоверяющий личность (паспорт); Миграционная карта; свидетельство о предоставлении временного убежища со штампом регистрации по месту пребывания (1 год)                                    | Срок, указанный в штампе о регистрации, проставленном в свидетельстве о предоставлении убежища. Разрешение на работу не требуется.                                            |

Работодатели, привлекающие и использующие для осуществления трудовой деятельности иностранных граждан, прибывших в Российскую Федерацию, обязаны уведомлять территориальный орган федерального органа исполнительной власти в сфере миграции **о заключении и расторжении трудовых договоров** с иностранными работниками, не позднее **трех рабочих дней** с момента заключения (расторжения) трудового договора.

Все иностранные граждане должны иметь страховое свидетельство Пенсионного Фонда РФ, свидетельство ИНН и полис медицинского страхования. При этом гражданам Беларуси и Казахстана, Армении и Кыргызстана оформляется полис обязательного медицинского страхования, а другие иностранцы самостоятельно оформляют полис добровольного медицинского страхования.

Все документы об образовании и (или) квалификации или наличии специальных знаний при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки на основании соглашений между Правительствами ЕАЭС в т.ч. республикой Таджикистан и Правительством Российской Федерации о взаимном признании и эквивалентности документов об образовании, учёных степенях и званиях должны быть

переведены на русский язык и признаются наравне с документами РФ. Перевод должен быть заверен в установленном на территории стороны выезда порядке (Закон об образовании в Российской Федерации, глава 14 «Международное сотрудничество в сфере образования», ст.106 «Подтверждение документов об образовании и (или) о квалификации», ст.107 «Признание образования и (или) квалификации, полученных в иностранном государстве»).

Трудовая книжка установленного образца для иностранного работника оформляется в соответствии с Приказом Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек», Постановлением Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации».

2.2.3. Особенности временного перевода, отстранения от работы, прекращения трудового договора с работником, являющимся иностранным гражданином или лицом без гражданства регулируются ст. 327, 327.1, 327.2 ТК РФ.

2.2.4. Наряду с частью третьей ст.178 ТК РФ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику, являющемуся иностранным гражданином или лицом, без гражданства, при расторжении трудового договора в связи с приостановлением действия или аннулированием разрешения на привлечение и использования иностранных работников, на основании которого такому работнику было выдано разрешения на работу (ст.327 ТК РФ).

### **2.3. Профком:**

2.3.1. Подает Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам приёма и увольнения Работников на основании п.п. 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ.

2.3.2. Оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по вопросам трудового законодательства безвозмездно.

2.3.3. Контролирует соблюдение трудового законодательства по вопросам приема, увольнения Работников, изменений условий трудового договора.

2.3.4. Осуществляет контроль за правильностью ведения трудовых книжек и трудовых договоров в образовательном учреждении.

2.3.5. Осуществляет контроль за соблюдением прав работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

## **3. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ, КОМПЕНСАЦИЙ**

### **3.1. Работодатель:**

3.1.1. Оплата труда Работникам Учреждения осуществляется в соответствии с Положением «Об оплате труда работников ГБУ ДО СШОР №1 Фрунзенского района СПб».

3.1.2. Заработную плату Работнику устанавливает трудовым договором в соответствии с действующими в Учреждении системами оплаты труда.

3.1.3. Заработная плата Работникам Учреждения устанавливается на основе тарификационного списка в соответствии тарифно-квалификационными требованиями и соответствует законодательству РФ.

3.1.4. Тарифной системой оплаты труда с учётом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учётом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения Профсоюза.

Тарифная система оплаты труда включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за

работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, которые устанавливаются настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Устанавливает минимальную заработную плату в размере не ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой региональным Соглашением «О минимальной заработной плате в Санкт-Петербурге» на очередной календарный год между Правительством Санкт-Петербурга, межрегиональным Санкт-Петербурга и Ленинградской области объединением организаций профсоюзов «Ленинградская Федерация профсоюзов», региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей Санкт-Петербурга» на основании статьи 133.1 ТК РФ.

Создаёт условия для оплаты труда Работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании Учреждения.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, в том числе Положение об оплате труда работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность в соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196, Работодатель принимает по согласованию с Профкомом. Не допускает установления и изменения систем оплаты труда без учета мотивированного мнения Профкома Учреждения.

Условия оплаты труда, определённые трудовым договором, соглашением, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст.135 ТК РФ).

3.1.5. При выплате заработной платы обеспечивает наличие расчетного листка для каждого Работника, в котором указываются составные части заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома, Положением «О расчетном листке ГБУ ДО СШОР № 1 Фрунзенского района СПб».

3.1.6. Заработная плата перечисляется Работнику на указанный Работником счёт в банке на условиях, определённых Положением «Об оплате труда ГБУ ДО СШОР №1 Фрунзенского района СПб» и трудовым договором.

3.1.7. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца. За первую половину месяца зарплата выплачивается пропорционально отработанному времени 24-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца пропорционально отработанному времени - 9-го числа месяца, следующего за расчетным. Установленный расчёт является одинаковым для всех Работников.

3.1.8. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплату заработной платы производит накануне этого дня.

3.1.9. Производит выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (136 ТК РФ). Производит расчет при увольнении в последний день работы, в том числе выплачивает компенсацию за неиспользованный отпуск.

3.1.10. Удержания из заработной платы Работника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся Работнику.

3.1.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), Работнику

производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.149 ТК РФ).

3.1.12. При выполнении Работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации.

3.1.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст.151 ТК РФ).

3.1.14. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем 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.

3.1.15. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.1.16. Оплата труда за работу в ночное время производится в повышенном размере. Правительством РФ установлено ночное время с 22.00 часов до 06.00 часов. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», за каждый час работы в ночное время устанавливается доплата в размере 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

3.1.17. При неисполнении Работником трудовых (должностных обязанностей) по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы Работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

3.1.18. При неисполнении трудовых (должностных обязанностей) по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, за Работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени.

3.1.19. При неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объемом выполненной работы.

3.1.20. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

3.1.21. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

3.1.22. Время простоя по вине работника не оплачивается:

- ✓ в случаях, когда размер оплаты труда Работников зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки;

- ✓при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- ✓при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- ✓при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения

аттестационной комиссией;

✓ при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.1.23. Устанавливает предварительную учебную нагрузку педагогическим Работникам на новый учебный год до 1 июля каждого года, знакомит с ней Работников под личную подпись. С уточненной педагогической нагрузкой (в тарификационных списках) знакомит Работника в сентябре под личную подпись.

3.1.24. По возможности предоставляет педагогическую нагрузку в объеме не менее 1 ставки педагогическим работникам, не выработавшим педагогический стаж для назначения досрочной трудовой пенсии не менее чем за два года до срока назначения досрочной пенсии.

3.1.25. Устанавливает педагогическим Работникам в трудовом договоре размер его должностного оклада или ставки заработной платы, являющийся фиксированным размером оплаты труда за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю без учёта компенсационных и стимулирующих выплат:

✓ педагогическим Работникам с установленной продолжительностью рабочего времени 30 или 36 часов в неделю под фиксированными размерами оплаты труда следует понимать размеры оплаты должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц без учёта компенсационных и стимулирующих выплат;

✓ педагогическим Работникам с установленной продолжительностью рабочего времени 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю под фиксированными размерами оплаты труда следует понимать размеры оплаты за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических Работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы.) в неделю без учёта компенсационных и стимулирующих выплат. Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа в неделю, являющиеся нормированной частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим Работникам с учётом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой. (Приказ Минобрнауки от 22.12.2014 №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических Работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических Работников, оговариваемой в трудовом договоре.

3.1.26. Педагогическим Работникам сохраняется оплата труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной им в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических Работников Учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённым приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 №196.

3.1.27. Устанавливает педагогическую нагрузку больше или меньше нормы только с письменного согласия Работника в форме заявления. Уведомляет педагогического Работника под личную подпись о том, что работа без выполнения нормы часов рабочего времени (ставки) не включается в специальный стаж, необходимый для назначения ему досрочной трудовой пенсии по старости.

3.1.28. Проводит своевременно работу по тарификации педагогических Работников. Тарификационная комиссия тарифицирует вновь принятых Работников, уточняет условия оплаты труда Работников в связи с изменением педагогического стажа и прочих условий, требующих изменения в условиях трудового договора. В состав тарификационной комиссии включает представителя Профкома (ст.143 ТК РФ).

3.1.29. Обеспечивает контроль над своевременностью и правильностью выплат пособий.

3.1.30. Производит компенсационные выплаты (надбавки и доплаты), стимулирующие выплаты, а также материальную помощь Работникам в соответствии с положением «О материальном стимулировании работников ГБУ ДО СШОР №1 Фрунзенского района СПб» порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер, Работникам за фактически отработанное время, действующем в Учреждении, с учетом мотивированного мнения Профкома. Компенсационные и стимулирующие выплаты осуществляются в дни выплаты заработной платы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий Работников Учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, в соответствии с положением «О материальном стимулировании работников ГБУ ДО СШОР №1 Фрунзенского района СПб».

порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер, Работникам. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учётом следующих принципов:

объективность - размер вознаграждения Работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- предсказуемость - Работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого Работника в результат коллективного труда;

- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

- справедливость - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому Работнику и не допускать двойных толкований;

- прозрачность - принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Создаёт комиссию по установлению компенсационных и стимулирующих выплат Работникам, утверждает её состав, включая представителей Профкома, является председателем этой комиссии.

3.1.31. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Перечень Работников в учреждениях, периодов введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении при которых не допускается приостановление работы обозначен в статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.1.32. Оплата труда Работников в период отмены учебно-тренировочных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удалённого) характера работы, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебно-тренировочных занятий.

Периоды отмены учебно-тренировочных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем тренеров-педагогов и других Работников. (Приказ Минобразования от 11 мая 2016г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную

еятельностью.)

3.1.33. Оплачивает командировочные расходы в размерах, установленных Правительством РФ от 13.10.2008 г. № 749 «Об особенностях направления Работников в служебные командировки» в последней редакции.

### **3.2. Профком:**

3.2.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационной комиссии Учреждения, согласовывает тарификационные списки.

3.2.2. В соответствии со статьей 370 ТК РФ осуществляет контроль за:

- ✓ соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- ✓ за исполнением в Учреждении «Положения об оплате труда, материальном стимулировании, доплатах, надбавках и иных локальных нормативных актов, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, соответствующих приказов, принятых с учётом мнения Профкома;

- ✓ правильностью установления окладов и тарификационных ставок; своевременным изменением тарификации Работников;

- ✓ своевременной выплатой заработной платы;

- ✓ установлением дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам;

- ✓ правильностью распределения бюджетных средств на оплату труда, в том числе распределения бюджетных средств на премирование Работников.

3.2.3. Принимает участие в разработке Положения о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер, Работникам, расходования сложившегося фонда экономии заработной платы и осуществляет контроль за правильностью его применения.

3.2.4. Совместно с Работодателем совершенствует показатели и критерии оценки качества работы Работников для определения стимулирующих выплат.

3.2.5. Принимает участие в работе комиссии по установлению доплат, надбавок, стимулирующих выплат Работникам Учреждения.

3.2.6. Из средств профсоюзного бюджета оказывает материальную помощь членам профсоюза, оказавшимся в трудной жизненной ситуации по письменному заявлению.

## **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА, ОЗДОРОВЛЕНИЕ РАБОТНИКОВ И ЧЛЕНОВ ИХ СЕМЕЙ**

### **4.1. Работодатель:**

4.1.1. Устанавливает режим работы Учреждения с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

4.1.2. При необходимости, составляет графики сменности с учётом мнения Профсоюза.

4.1.3. Продолжительность рабочего времени Работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

- для тренеров-преподавателей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ;

- для директора, заместителя директора по административно-хозяйственной

работе, заместителя директора по учебно-спортивной работе и иных работников устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором);

- для иных Работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени,

- медицинским Работникам устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени, не более 39 часов в неделю в соответствии со ст.350 ТК РФ

4.1.4. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по письменной просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);

- работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

4.1.5. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки тренеров-преподавателей, оговариваемой в трудовом договоре» и Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.1.6. С письменного согласия Работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст.99 ТК РФ. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст.152 ТК РФ и п.3.1.8. Коллективного договора.

4.1.7. Особенности регулирования труда, предусматривающего выполнение Работником трудовой функции дистанционно, особенности порядка взаимодействия дистанционного Работника и Работодателя, особенности режима рабочего времени и времени отдыха дистанционного Работника, другие особенности труда дистанционных Работников определяются пунктом 8. «Правил внутреннего трудового распорядка ГБУ ДО СШОР №1 Фрунзенского района СПб» и в соответствии с главой 49.1 Трудового Кодекса Российской Федерации.

4.1.8. Для Работников занимающих должности: директор, заместитель директора по учебно-спортивной работе установлен режим ненормированного рабочего времени и предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

4.1.9. Специалист по кадрам составляет график отпусков с учетом мотивированного мнения Профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ. О времени начала отпуска Работник должен быть извещён под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

4.1.10. По возможности предоставляет очередной оплачиваемый отпуск вне графика Работнику при наличии у него санаторной путевки на лечение и оздоровление по медицинским показаниям.

4.1.11. Отпуск за первый год работы, предоставляемый Работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель совместно с Профкомом разъясняет Работникам, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.

4.1.12. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия Работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника, в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, приходящиеся за 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 порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

4.1.13. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с п.4.1.8. коллективного договора.

4.1.14. При составлении графика очередных оплачиваемых отпусков учитывает мнение на период очередного оплачиваемого отпуска в удобное для Работника время следующим категориям Работников:

- работникам в возрасте до 18 лет;
- женам военнослужащих срочной службы;
- работникам (в том числе опекунам), имеющим трех и более детей в возрасте до

12 лет;

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), воспитывающему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- по желанию мужа в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя;

- работникам, совмещающим работу с обучением;
- почётному донору СССР и России;

- работающему инвалиду, участнику Великой Отечественной войны, инвалиду войны, ветерану боевых действий;

- совместителей - при получении отпуска по основному месту работы.

5. Работодатель обязан предоставлять на основании письменного заявления Работника отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней

в году;

- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 календарных дней в году в каждом случае.

Дополнительно к статье 128 Трудового кодекса РФ отпуск продолжительностью до 14 календарных дней без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника, следующим категориям работников (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребёнка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы.

6. В соответствии с ст. 335 Трудового кодекса Российской Федерации и п.5.4 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические Работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. По письменному заявлению Работника Работодатель предоставляет отпуск сроком до одного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года №644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». В соответствии с п.5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года настоящим коллективным договором, устанавливаются следующие условия предоставления длительного отпуска:

✓ Продолжительность длительного отпуска может составлять от трёх до двенадцати месяцев и оговаривается в дополнительном соглашении между Работником и Работодателем. Дополнительный отпуск предоставляется на срок, оговариваемый в дополнительном соглашении и продлению в случае дополнительного отпуска менее года, не подлежит. Решение о предоставлении педагогическому Работнику длительного отпуска на срок, оговорённый в дополнительном соглашении, оформляется приказом директора учреждения. О досрочном выходе из длительного отпуска педагогический Работник предупреждает Учреждение не менее чем за один месяц. Не отгулянное время длительного отпуска не восстанавливается.

✓ График очередности предоставления длительного отпуска не устанавливается. В случае подачи письменного заявления на предоставление длительного отпуска педагогическим Работником или несколькими педагогическими Работниками на один и тот же период, решение о предоставлении длительного отпуска принимает Учреждение с учётом, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения, с учётом длительности педагогического стажа Работника в данном Учреждении, с учётом заслуг в образовании педагогического Работника, с учётом причин по которым Работник намерен взять длительный отпуск и другое.

✓ Разделение длительного отпуска на части, продление на основании листа нетрудоспособности не допускается.

✓ Присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску допускается и оговаривается в дополнительном соглашении.

✓ Предоставление длительного отпуска педагогическим Работникам, работающим по совместительству, производится по заявлению Работника при условии, что по основному месту работы ему предоставлен длительный отпуск. Факт нахождения педагогического работника в длительном отпуске по основному месту работы подтверждается официальным документом.

✓ Оплата длительного отпуска не производится. Данный длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

✓ Другие условия предоставления длительного отпуска оговариваются в дополнительном соглашении между Работодателем и педагогическим Работником.

#### **4.2. Профком:**

4.2.1. Выражает мотивированное мнение о графиках работы, отпусков и занятости Работников.

4.2.2. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах режима работы и отдыха.

4.2.3. Принимает участие в районных спортивных и культурно-массовых мероприятиях, организованных Райкомом профсоюза.

4.2.4. Содействует организации доступного отдыха Работников и их детей в

период отпусков.

4.2.5. По возможности, оказывает финансовую поддержку из средств профсоюзного бюджета на отдых Работникам членам профсоюза.

4.2.6. По возможности, осуществляет подписку на газеты «Мой профсоюз», «Солидарность», другие органы периодической печати профсоюзной направленности.

## **5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ, ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

### **5.1. Работодатель:**

5.1.1. Обеспечивает в первую очередь занятость Работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.1.2. Определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

5.1.3. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учётом мнения Профсоюза.

5.1.4. Содействует повышению квалификации Работников образовательного учреждения, их профессиональной подготовке и переподготовке. Сохраняет за работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы при направлении его на повышение квалификации с отрывом от работы. В соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) обеспечивает предусмотренные требования к уровню квалификации педагогических Работников, к непрерывности их профессионального развития, освоением Работниками учреждения дополнительных профессиональных образовательных программ.

5.1.5. Осуществляет дополнительные гарантии Работникам, совмещающим работу с обучением:

- ✓ устанавливает для Работников, совмещающих работу с обучением гибкий график работы;

- ✓ при невозможности Работнику совмещать работу с обучением по направлению работодателя на профессиональную курсовую подготовку, переподготовку, повышение квалификации без отрыва от производства, Учреждение предоставляет Работнику освобождение от работы на весь период обучения или частично с сохранением среднего заработка;

- ✓ Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные организации высшего или среднего профессионального обучения, независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих Учреждениях, предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ;

5.1.6. Обеспечивает право педагогических Работников на повышение квалификации не реже одного раза в три года в соответствии с Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации» статья 47 п.5.2.

В соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами (ФГОС) обеспечивает предусмотренные требования к уровню квалификации педагогических Работников, к непрерывности их профессионального развития, освоением Работниками Учреждения дополнительных профессиональных образовательных программ. Организует применение профессиональных стандартов в Учреждении и осуществляет контроль за их исполнением в соответствии с законодательством в сфере образования. Условия и порядок подготовки по дополнительному профессиональному образованию Работников, направление Работников (с их письменного согласия) на прохождение

независимой оценки квалификации, а также её продолжительность и форма оплаты устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору между Работником и Работодателем (ст.196 ТК РФ).

Изменение требований к квалификации педагогического Работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности или Работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

Применение профессиональных стандартов не предусматривает пересмотра системы оплаты труда.

Не допускается расторжение трудовых договоров с Работниками (увольнение работников) при выявлении несоответствия их квалификации профессиональному стандарту.

5.1.7. Проводит аттестацию педагогических Работников (не имеющих квалификационных категорий) в целях подтверждения соответствия педагогических Работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями, осуществляющими образовательную деятельность. Включает представителя Профкома в состав аттестационной комиссии Учреждения.

5.1.8. Содействует в оформлении документов для очередной аттестации педагогическим Работникам на первую и высшую квалификационную категорию. При отсутствии у педагогического Работника квалификационной категории, готовит представление в аттестационную комиссию на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет.

## **5.2. Профком:**

5.2.1. Оказывает содействие в соблюдении требований нормативных актов при прохождении переподготовки и повышении квалификации педагогическими Работниками Учреждения.

5.2.2. Принимает участие в работе аттестационной комиссии.

5.2.3. Консультирует по поводу оформления документов для очередной аттестации педагогическим Работникам членам Профсоюза.

5.2.4. Осуществляет контроль за соблюдением норм трудового законодательства в вопросах занятости работников.

5.2.5. Подает Работодателю в письменной форме мотивированное мнение по вопросам занятости, профессиональной подготовки, переподготовки Работников.

## **6. ОХРАНА ТРУДА РАБОТНИКОВ, УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА, В ТОМ ЧИСЛЕ ЖЕНЩИН И МОЛОДЁЖИ**

### **6.1. Работодатель:**

6.1.1. Обеспечивает работу по охране труда в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и законодательством РФ. Право Работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда (ст.219 ТК РФ).

6.1.2. Обеспечивает безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления учебно-тренировочных процессов, а также применяемых инструментов, материалов.

6.1.3. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание Работников, а также в случае необходимости доставку Работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию, оказание им неотложной медицинской помощи.

6.1.4. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда здоровые и безопасные условия труда для Работников на каждом рабочем месте.

6.1.5. Ежегодно заключает с Профкомом Соглашение по охране труда и отчитывается перед трудовым коллективом за его выполнение не реже одного раза в год.

6.1.6. Обеспечивает режим труда и отдыха в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.1.7. Обеспечивает выдачу Работникам спецодежды, других средств индивидуальной защиты, инвентаря, мебели и оборудования, необходимых для работы.

6.1.8. Обеспечивает обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, обучение по использованию средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определённых категорий работников) и проверку знания требований охраны труда. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций.

6.1.9. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда.

6.1.10. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.1.11. Проводит за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) Работников и психиатрические освидетельствования Работников в соответствии со ст. 213 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Оплачивает стоимость санитарной книжки (ст.220 ТК РФ).

Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются Работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

Работодатель не допускает Работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении Работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

6.1.12. Организует проведение диспансеризации Работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

Для прохождения диспансеризации Работодатель предоставляет Работникам 2 оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни, согласованные с Работодателем.

6.1.13. Обеспечивает обязательное социальное страхование Работников от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний. По возможности использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.1.14. Обеспечивает учёт и своевременное расследование несчастных случаев в Учреждении и во время учебно-тренировочного процесса с обучающимися с участием представителей Профкома.

6.1.15. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда и обеспечением безопасности образовательного процесса в образовательном учреждении, в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства Просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688.

6.1.16. Информировывает Работников об их обязанностях в области охраны труда (ст.215 ТК РФ).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтверждённых результатами специальной оценки условий труда, компенсации Работникам не устанавливаются.

6.1.17. Совместно с Профкомом на паритетной основе создаёт комиссию по охране труда (ст.218 ТК РФ). Оказывает содействие членам комиссии по охране труда и уполномоченному по охране труда профкома в их деятельности. Обеспечивает условия осуществления уполномоченными лицами по охране труда профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

Проводит системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст. 218 ТК РФ). Информировывает Работников об условиях и охране труда на их рабочих местах о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов (ст.214 ТК РФ).

6.1.18. Соблюдает обязанности при несчастных случаях в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний в образовательном учреждении совместно с Профсоюзом. Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривает с участием Профсоюза для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

6.1.19. Возмещает работнику ущерб, причиненный ему увечьем или другим повреждением здоровья, связанным с выполнением трудовых обязанностей, в полном размере потерянного заработка за весь период временной нетрудоспособности.

6.1.20. В целях предупреждения травматизма производит в зимнее время своевременное скалывание льда, обработку специальной смесью территории двора образовательного учреждения и прилегающих территорий, а также сброс снега и льда с крыш зданий, обязательную уборку территории после окончания зимнего периода.

6.1.21. При проведении работниками образовательного учреждения ремонтных, уборочных и других работ использует только пригодное оборудование надлежащего качества (стремянки, лесенки, электрооборудование, рабочие инструменты и др.)

6.1.22. Проводит, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальным оценкам условий труда.

6.1.23. Проводит обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;

- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

- обучение работников пожарной безопасности;

6.1.24. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда: недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

6.1.25. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам работ, с учетом мнения Профкома, обеспечивает их наличие на рабочих местах.

6.1.26. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

6.1.27. Обеспечивать противопожарную безопасность в соответствии с нормативными требованиями.

6.1.28. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей профкома и технической инспекции труда Профсоюза и ведёт их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

6.1.29. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

6.1.30. Беспрепятственно допускает уполномоченных представителей профкома для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

6.1.31. Обеспечивает наличие аптек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

6.1.32. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.

6.1.33. Обеспечивает дополнительные гарантии для членов комиссии по охране труда и уполномоченного по охране труда профсоюзного комитета, а именно: освобождает от основной работы на время исполнения ими своих обязанностей по вопросам охраны труда, прохождения обучения по охране труда, устанавливает им доплаты и надбавки за работу в комиссии.

6.1.34. Соблюдает обязанности при расследовании несчастных случаев в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Осуществляет учет и расследование несчастных случаев и профессиональных заболеваний в образовательном учреждении совместно с Профсоюзом. Результаты расследования несчастного случая на производстве рассматривает с участием Профсоюза для принятия мер, направленных на предупреждение несчастных случаев на производстве.

## **6.2. Профком:**

6.2.1. Организует избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

6.2.2. Осуществляет контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

6.2.3. Заслушивает на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

6.2.4. Принимает участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- по проверке состояния зданий, сооружений;

- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;

- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.
- другое

6.2.5. Контролирует соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании групп обучающихся в Учреждении.

6.2.6. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение с Работодателем по охране труда на календарный год.

6.2.7. Избирает уполномоченного по охране труда от Профсоюза.

6.2.8. Осуществляет общественный контроль по вопросам охраны труда и производственной санитарии в соответствии с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

6.2.9. Вносит предложения Работодателю об устранении выявленных нарушений требований охраны труда.

6.2.10. Направляет уполномоченного по охране труда на специальные курсы.

6.2.11. Осуществляет контроль за исполнением положений Социального кодекса Санкт-Петербурга.

## **7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ТРУДА РАБОТНИКОВ, В ТОМ ЧИСЛЕ МОЛОДЁЖИ, ЖЕНЩИН, ЛИЦ ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА**

### **Улучшение условий труда для молодёжи**

В соответствии с главой 9 Социального кодекса Санкт-Петербурга, под молодым специалистом понимается гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования (далее - молодой специалист)

#### **Работодатель:**

✓ осуществляет предоставление гарантий и компенсаций Работникам, совмещающим работу с получением высшего или среднего профессионального образования; в соответствии с главой 26 ТК РФ. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются также Работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, при наличии финансовой возможности учреждения, с учетом мнения Профкома;

✓ содействует адаптации, профессиональному росту и становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности, обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

✓ создаёт необходимые условия труда молодым педагогам, включая оборудование индивидуального рабочего места, обеспечение оснащённости рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами, интернет- ресурсами;

✓ не проводит аттестацию молодых специалистов на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства;

✓ не устанавливает испытание при приёме на работу для молодых специалистов, если они приступили к работе впервые в течение одного года после получения образования;

✓ совместно с профсоюзом использует все ресурсы поощрения молодых

Работников за достижения высоких результатов в работе: объявление благодарности, награждение Почётной грамотой, выдвижение на награждение отраслевыми наградами, премирование и др.

### **Улучшение условий труда для женщин**

#### **Работодатель:**

✓ обеспечивает выполнение обязательств, связанных с особенностями регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями глава 41 ТК РФ;

✓ по возможности осуществляет дополнительное профессиональное образование по программам повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет;

✓ работающим женщинам, имеющим детей до полутора лет, предоставляет помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребёнка (детей) не реже чем через каждые три часа, продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа (ст.258 ТК РФ);

✓ запрещает направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин;

✓ соблюдает все условия гарантий беременным женщинам при расторжении трудового договора в соответствии со ст.261 ТК РФ;

✓ по возможности устанавливает максимально удобный режим рабочего времени, для Работников, имеющих двух и более детей до 12 лет;

### **Улучшение условий труда Работников предпенсионного и пенсионного возраста**

#### **Работодатель:**

✓ обеспечивает работникам предпенсионного возраста право на два дня бесплатной диспансеризации с сохранением заработной платы по его личному заявлению (ФЗ от 3.10.2018 №350- ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий»);

✓ совместно с Профкомом поздравляет ветеранов с государственными и отраслевыми праздниками, юбилеями. Поддерживает мероприятия для ветеранов войны и труда.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

### **8.1. Работодатель:**

8.1.1. Соблюдает социальные гарантии, меры социальной поддержки работников Учреждения.

8.1.2. Заключает договор обязательного социального страхования, обязательного пенсионного и медицинского страхования Работников. В соответствии с ФЗ от 03.10.2018г. №350- ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам назначения и выплаты пенсий», предоставляет Работникам предпенсионного возраста право на два дня бесплатной диспансеризации с сохранением заработной платы по их письменному заявлению.

8.1.3. Оказывает содействие в учреждении добровольного медицинского страхования в Учреждении.

8.1.4. Порядок предоставления дополнительных мер социальной поддержки Работников устанавливается локальными актами в Учреждении в соответствии с Постановлением Правительства Санкт-Петербурга.

8.1.5. При представлении Работников к награждению отраслевыми и (или)

ведомственными наградами Министерства спорта РФ, Минобразования, наградами Правительства Санкт-Петербурга, учитывает мнение Профкома.

8.1.6. Освобождает от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы Работников при получении первого и (или) второго компонентов вакцины в день проведения ими вакцинации и на следующий день после нее как в случае проведения первичной, так и в случае проведения повторной вакцинации.

8.1.7. Оказывает Работникам материальную помощь при рождении ребёнка, захоронению близких родственников, при форсмажорных ситуациях, в других случаях на основании положения «О материальном стимулировании работников ГБУ ДО СШОР №1 Фрунзенского района СПб».

8.1.8. Предоставляет по обращению Профкома бесплатно спортивные залы и другие помещения для подготовки и проведения культурных и других общественно значимых мероприятий, спортивных соревнований, конкурсов для работников Учреждения.

8.1.9. По возможности предусматривает выделение дополнительных средств, полученных от приносящей доход деятельности, на оздоровление Работников, культурно-массовую и спортивную работу в коллективе.

## **8.2. Профсоюз:**

8.2.1. Получает и заслушивает информацию Работодателя по социально-трудовым и связанным с трудом социально-экономическим вопросам.

8.2.2. Участвует в работе комиссии по социальному страхованию.

8.2.3. Контролирует правильность компенсационных выплат в соответствии с Социальным кодексом Санкт-Петербурга и денежных выплат молодым специалистам в соответствии с Законом Санкт-Петербурга «О системах оплаты труда работников государственных учреждений Санкт-Петербурга».

8.2.4. Оказывает информационно-методическую, консультационную и правовую помощь по трудовым и профессиональным вопросам членам Профсоюза.

8.2.5. Организует предоставления возможности Работникам заключения договоров добровольного медицинского страхования.

8.2.6. Выдвигает кандидатуры Работников Учреждения совместно с Работодателем к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.

8.2.7. Совместно с Работодателем организует в соответствии с Уставом Учреждения, настоящим Коллективным договором оздоровительную, спортивно-массовую, культурно-массовую работу для Работников.

## **8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **8.1. Работодатель:**

8.1.1. Соблюдает права и гарантии Профсоюза. Содействует деятельности профсоюзного комитета в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ и Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Безвозмездно предоставляет Профсоюзу помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документации, предоставляет возможность размещения профсоюзной информации в доступном для всех Работников месте, а также возможность пользоваться телефоном, электронной связью, другими техническими средствами.

8.1.3. Согласовывает с Профкомом, учитывает мотивированное мнение при:

- ✓ определении режима работы всех категорий Работников;
- ✓ аттестации Работников;
- ✓ утверждении Правил внутреннего трудового распорядка;
- ✓ утверждении Положения о порядке и условиях установления надбавок и доплат к должностным окладам и тарифным ставкам (окладам), носящим компенсационный и стимулирующий характер. Работникам;
- ✓ утверждении графика отпусков Работников;
- ✓ награждении Работников;

✓ разработке проектов документов (приказов, распоряжений, локальных нормативно-правовых актов Учреждения), затрагивающих социально-экономические права Работников либо касающихся вопросов охраны труда;

✓ все локальные акты, связанные с вопросами охраны труда;

✓ должностные инструкции Работников;

✓ другое.

8.1.4. Предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по социально трудовым вопросам. Включает представителей Профсоюзного комитета в состав комиссий по решению социально-трудовых вопросов Работников, трудовым спорам.

При подготовке проектов приказов, затрагивающих права и интересы Работников Учреждения, обеспечивает заблаговременное о них информирование Профкома для учёта мнения Профсоюза.

8.1.5. Освобождает от работы членов выборных профсоюзных органов, не освобожденных от основной работы в Учреждении, для участия в качестве делегатов созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов, на время краткосрочного профсоюзного обучения, совещаний и семинаров, сохраняя за ними среднюю заработную плату (ст.374 Трудового кодекса РФ) по запросу вышестоящей профсоюзной организации.

8.1.6. Освобождает на период профсоюзной учёбы членов профсоюза с выплатой средней заработной платы в соответствии с пунктом 5 статьи 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и частью 7 статьи 377 Трудового кодекса РФ.

8.1.7. Сохраняет безналичное взимание и перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза бесплатно при наличии их письменных заявлений.

8.1.8. Проводит работу по разрешению коллективных и индивидуальных споров между членами Профсоюза и Учреждением в досудебном порядке.

8.1.9. В соответствии со ст.8 Устава Профсоюза, способствует росту авторитета Профсоюза, не допускает действия, наносящие вред профсоюзной организации и Профсоюзу.

## **9. ВСТУПЛЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА В СИЛУ, КОНТРОЛЬ ЗА ЕГО ВЫПОЛНЕНИЕМ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

9.1. Срок действия договора три года.

9.2. Продление договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

9.3. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

9.4. Коллективный договор вступает в силу с даты подписания сторонами.

9.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

9.6. Все разногласия по Коллективному договору принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

9.7. В случае реорганизации Учреждения, ответственность за выполнение коллективного договора возлагается на правопреемников. в течение срока, предусмотренного действующим законодательством.

9.8. Любая из сторон, подписавших коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях, в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

9.9. Решения о внесении изменений и дополнений в коллективный договор принимаются на общем собрании Работников Учреждения.

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

9.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией из числа представителей сторон два раза в год, а также сторонами самостоятельно.

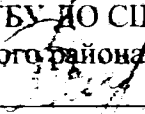
9.12. Информация о ходе выполнения коллективного договора заслушивается сторонами на общем собрании Работников Учреждения не реже двух раз в год.

9.13. Приложения к коллективному договору являются его составной частью.

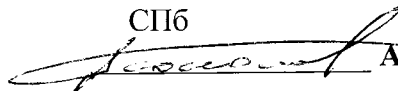
9.14. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу: один экземпляр хранится в Учреждении, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в Комитет по труду и занятости населения Санкт-Петербурга при регистрации коллективного договора.

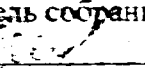
9.15. Учреждение и Профком образовательного учреждения в месячный срок после вступления в силу коллективного договора обязуются довести его содержание до сведения всех Работников Учреждения путём распространения его в печатном виде и размещению на официальном сайте Учреждения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## 10. ПОДПИСИ СТОРОН

Представитель работодателя  
Директор ГБУ ДО СШОР №1  
Фрунзенского района СПб  
  
Т.В. Черникова

Представитель работников  
председатель профсоюза  
ГБУ ДО СШОР №1 Фрунзенского района  
СПб

  
А.В. Соколов

Принято  
Общим собранием трудового коллектива  
Председатель собрания  
  
Т.В. Черникова

скреплено печатью

№ (Підприємство) листів?

Директор ГБУ ДО СНОР № 1

Т.В. Черникова

«19» 03 2025г

