

Работодатель:  
И.о. директора ГАУ ДО КО  
«СШ по футболу «Калуга»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГАУ ДО КО «СШ по футболу  
«Калуга»

  
С.С. Якушин  
«01» августа 2023 г.  
М.П.



  
Т.И. Федорова  
«01» августа 2023 г.  
М.П.

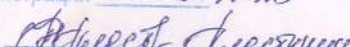


## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Государственного автономного учреждения дополнительного образования  
Калужской области

«Спортивная школа по футболу «Калуга»

на 2023-2026 годы.

Российская Федерация	
ГОРОДСКАЯ УПРАВА	
ГОРОДА КАЛУГИ	
ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН	
Регистрационный номер	147
Дата регистрации	01.08.2023
Подпись	

Работодатель:  
И.о. директора ГАУ ДО КО  
«СШ по футболу «Калуга»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
ГАУ ДО КО «СШ по футболу  
«Калуга»

\_\_\_\_\_ С.С. Якушин  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

\_\_\_\_\_ Т.И. Федорова  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

М.П.

М.П.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Государственного автономного учреждения дополнительного образования  
Калужской области**

**«Спортивная школа по футболу «Калуга»**

**на 2023-2026 годы.**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга являются «работодатель», в лице исполняющего обязанности директора государственного автономного дополнительного образования учреждения Калужской области «Спортивная школа по футболу «Калуга» Якушина Сергея Сергеевича и работники учреждения в лице председателя Первичной профсоюзной организации ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга Федоровой Татьяны Ивановны, представляющего интересы работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 года N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.4. Первичная профсоюзная организация ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» является полномочным представительным органом работников ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признает Первичную профсоюзную организацию ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» единственным полномочным представителем работников ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга», ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым соглашением по организациям, подведомственным Министерству спорта Калужской области, между Министерством спорта Калужской области и Калужской областной территориальной организацией общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации.

1.6. Первичная профсоюзная организация ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе.

1.7. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст.377 ТК).

1.8. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями(ст.41 ТК).

1.9. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. При поступлении на работу новых работников работодатель обязан ознакомить их с действующим коллективным договором. Положения настоящего коллективного договора обязательны при заключении трудовых договоров (контрактов) с работниками.

1.10. Стороны договорились, что коллективный договор должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 14 дней после его подписания.

1.11. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (часть 1 статьи 43 Трудового кодекса Российской Федерации) и вступает в силу после его утверждения общим собранием трудового коллектива и подписания представителями сторон.

1.12. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе одной из сторон.

1.13. При смене формы собственности учреждения, действие договора сохраняется в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении коллективного договора или сохранении, изменении и дополнении действующего.

1.14. При ликвидации учреждения, в порядке и на условиях, установленных законодательством РФ, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования органа управления учреждением, расторжения трудового договора (контракта) с учреждением.

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

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

1.18. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.19. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.20. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с трудовым коллективом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и премировании работников;
- положение о предоставлении отпусков работникам;

- положения по охране труда;
- положение о защите персональных данных работников;
- должностные инструкции;
- инструкции по охране труда;
- иные нормативные акты, затрагивающие интересы работников.

## **2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности предоставления услуг, повышение качества предоставляемых услуг, повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях **работодатель обязуется:**

2.2.1 добиваться успешной деятельности учреждения, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев необоснованного снижения заработной платы;

2.2.2 обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения трудовой функции;

2.2.3 обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4 создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, соглашениями;

2.2.5 проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с действующим законодательством;

2.2.6 вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст.22 ТК);

2.2.7 предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.8 сотрудничать с первичной профсоюзной организацией ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.9 соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.10 обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.11 выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.12 своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.13 создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.14 Осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, определенном действующим законодательством:

- Федеральным законом от 16.07.1999 N 165-ФЗ "Об основах обязательного социального страхования";

- Федеральным законом от 24.07.1998 N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний";

- Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством";

- Федеральным законом от 29.11.2010 N 326-ФЗ "Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации";

- Федеральным законом от 15.12.2001 N 167-ФЗ "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации".

**2.3. Первичная профсоюзная организация ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» обязуется:**

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности учреждения присущими профсоюзам методами.

2.3.2 способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.3.3 представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других социально-экономических проблем (ст.29 ТК);

2.3.4 вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст.41 ТК);

2.3.5 добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст.372 ТК);

2.3.6 контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст.41 ТК);

2.3.7 выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8 добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9 вносить предложения работодателю по вопросам управления учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств

коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10 предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11 осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12 участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда в рамках действующего законодательства Российской Федерации и Калужской области, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13 способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников,

2.3.14 осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15 представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора;

2.3.16 разъяснять работникам положения коллективного договора, осуществлять контроль за выполнением требований коллективного договора и иных локальных актов учреждения;

2.3.17 обеспечивать реализацию прав работников при рассмотрении трудовых споров с работодателем.

#### **2.4. Обязательства работников:**

2.4.1 добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст.21 ТК);

2.4.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3 способствовать повышению эффективности предоставления услуг, улучшению качества предоставляемых услуг, использовать передовой опыт коллег в своей сфере деятельности;

2.4.4 беречь имущество работодателя, сохранять информацию о полученных персональных данных;

2.4.5 создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6 не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.4.7 принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих осуществление трудовой функции, и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8 содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту в спортивном (тренажерном) зале, помещениях и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9 эффективно использовать спортивное оборудование, оргтехнику работодателя, бережно относиться к спортивному инвентарю, инструментам, приборам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать предоставляемые учреждением материалы, электроэнергию и другие материальные ресурсы;

2.4.10 повышать свой профессиональный и культурный уровень;

2.4.11 укреплять свое здоровье, стремиться к здоровому образу жизни;

2.4.12 вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении.

2.4.13 работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.241 ТК):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст.238 ТК);
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

2.4.14 Общими обязанностями Работников в связи с предупреждением и противодействием коррупции являются следующие:

- воздерживаться от совершения и (или) участия в совершении коррупционных правонарушений в интересах или от имени учреждения;

- воздерживаться от поведения, которое может быть истолковано окружающими как готовность совершать или участвовать в совершении коррупционного правонарушения в интересах или от имени учреждения;

- незамедлительно информировать директора учреждения, руководство учреждения о случаях склонения к совершению коррупционных правонарушений;

- незамедлительно информировать непосредственного начальника, руководства учреждения о ставшей известной информации о случаях совершения коррупционных правонарушений другими работниками, контрагентами учреждения или иными лицами;

- сообщить непосредственному начальнику или иному ответственному лицу о возможности возникновения либо возникшем у работника конфликте интересов.

2.4.15 Работник обязан незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ограничений на занятие трудовой деятельностью, предусмотренных пунктом 1 статьи 351.1 Трудового кодекса РФ.

2.4.16 Незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя, и работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, о несчастном случае, произошедшем на производстве, об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);



## **2.5. Работодатель имеет право:**

2.5.1 заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2 поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3 привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4 принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.5.5 затребовать и проверять информацию об отсутствии запрещения на занятие трудовой деятельности для Работника приговором суда или по медицинским показаниями, а также об отсутствии судимости за определенные преступления;

2.5.6 требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

2.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором **первичная профсоюзная организация ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» имеет право:**

2.6.1 получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.1.1 по реорганизации и ликвидации учреждения;

2.6.1.2 по введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

2.6.1.3 профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.1.4 по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.2 вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК);

2.6.3 свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4 оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

## **2.7. Работник имеет право на:**

2.7.1 заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

2.7.2 предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3 рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4 своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5 отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6 полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7 профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8 участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9 объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10 ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через первичную профсоюзную организацию, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11 защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12 разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.7.13 возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.7.14 обязательное социальное, медицинское страхование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

### **3. Заключение, изменение и прекращение трудового договора, трудовые права работников**

3.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются трудовым договором.

Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в учреждении. Содержание трудового договора соответствует статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68ТК РФ).

3.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании указывается в трудовом договоре и в приказе о приеме на работу. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании

означает, что Работник принят на работу без испытания. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с Работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого Работника не выдержавшим испытание.

3.5. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59, 348.2 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.6. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.8. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении; один экземпляр трудового договора передается работнику.

3.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3.10. В трудовых договорах тренеров помимо условий, установленных ч.2. ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, обязательным для включения в него является условие об обязанности тренера:

- принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями (Ст. 348.2 ТК РФ);

- принимать меры по предупреждению использования обучающихся субстанций и методов, запрещенных в спорте;

- осуществлять контроль за своевременным прохождением спортсменом допинг-контроля (в соответствии с утвержденными правилами), выполнять предписания организаций, осуществляющих допинг-контроль.

3.11. В случае ликвидации Учреждения, его подразделений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа, влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, Работодатель не менее чем за три месяца направляет Председателю первичной профсоюзной организации соответствующее уведомление с указанием числа и категорий увольняемых, списка сокращаемых должностей, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

3.12. Работодатель обязуется:

-выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.,

-не менее чем за два месяца, персонально, предупредить работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись.

3.13. При сокращении численности или штата преимущественное право остаться на работе предоставлять категориям работников перечисленных в ст. 179 Трудового кодекса РФ.

3.14. Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, имеют также:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- родители, воспитывающие детей с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов до 18 лет;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- руководители (их заместители) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее двух лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет.

3.15. Первичная профсоюзная организация ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» представляет и защищает права и интересы работников при ликвидации Учреждения, реорганизации, изменении формы собственности или организационно-правовой формы, изменения типа данного Учреждения, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров.

### 3.16. Работодатель обязуется:

3.16.1. •предоставить каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором;

• обеспечить работников оборудованием, инструментами, документацией и другими средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

• при наличии финансовой возможности улучшать условия труда работников, приобретать технику и инвентарь, облегчающий труд работников;

• обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

• решать с участием первичной профсоюзной организации работников вопросы индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений;

3.16.2. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.16.3 изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении его подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72 – 75 ТК);

3.16.4 сообщать первичной профсоюзной организации ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 ст.81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников — соответственно не позднее чем за три месяца (п.2, ст.12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

3.16.5 представлять в первичную профсоюзную организацию ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» не позднее чем за 2 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.16.6 обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией,

3.16.7 рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст.82 ТК),

3.16.8 не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст.81 ТК), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст.81 ТК);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст.261 ТК).

**3.17. Первичная профсоюзная организация ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» обязуется:**

3.17.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.17.2 представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК);

3.17.3 участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.17.4 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

#### **4. Особенности регулирования труда лиц, осуществляющих спортивную подготовку**

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений тренеров-преподавателей.

4.1. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами-преподавателями работодатель руководствуется статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего Коллективного договора.

**4.2. Тренеры-преподаватели пользуются в учреждении следующими правами:**

- свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;
- право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, на участие во внедрении инноваций;
- право на доступ к материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки,
- право на участие в управлении учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров-преподавателей;
- получать квалификационную категорию по занимаемой должности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

4.3. Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров-преподавателей определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и расписанием учебно-тренировочных занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Министерства спорта России.

#### **4.5. Тренеры-преподаватели обязаны:**

4.5.1. осуществлять свою деятельность на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечивать в полном объеме реализацию тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в организации программой;

4.5.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

4.5.3 уважать честь и достоинство лиц, занимающихся под их руководством;

4.5.4 применять методически обоснованные и обеспечивающие высокое качество подготовки занимающихся формы, методы тренировочного процесса;

4.5.5 учитывать особенности психофизического развития занимающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

4.5.6 систематически повышать свой профессиональный уровень;

4.5.7 при направлении работодателя на независимую оценку квалификации проходить ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

4.5.8 проходить в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительные при поступлении на работу и периодические

медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

4.5.9 проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.5.10 соблюдать устав организации, не нарушать локальные нормативные акты учреждения (правила внутреннего трудового распорядка и другие);

4.5.11 осуществлять контроль и нести ответственность за своевременное прохождение обучающихся и спортсменами медицинского допуска до тренировочных занятий и углубленного медицинского осмотра;

4.5.12 принимать меры по предупреждению нарушения спортсменом (спортсменами) общероссийских антидопинговых правил и антидопинговых правил, утвержденных международными антидопинговыми организациями (Ст. 348.2 ТК РФ);

4.5.13 принимать меры по предупреждению использования обучающихся субстанций и методов, запрещенных в спорте;

4.5.14 осуществлять контроль за своевременным прохождением спортсменом допинг-контроля (в соответствии с утвержденными правилами), выполнять предписания организаций, осуществляющих допинг-контроль.

## **5. Оплата труда**

5.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается в соответствии с Законом Калужской области от 28.12.2011г. № 245-ОЗ «Об установлении системы оплаты труда в государственных учреждениях сферы физической культуры и спорта, молодежной политики Калужской области» (с последующими изменениями и дополнениями) и производится в соответствии с Положением об оплате труда и премировании работников ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга».

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК).

Оплата труда работников учреждения состоит из окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размеры окладов работников устанавливаются исходя их размеров базовых окладов по профессиональным квалификационным группам и выплат по повышающим коэффициентам.

5.3. Размеры базовых окладов работников государственных учреждений индексируются законом Калужской области.

5.4. Премирование работников производится на основании Положения об оплате труда и премировании работников ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга», в зависимости от результатов работы путем объективного оценивания результатов деятельности конкретного работника.

5.5. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, учреждение по возможности направляет на стимулирующие выплаты, премирование работников учреждения, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

5.6. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца: 16-го числа текущего месяца - за первую половину месяца (аванс) и 1-го

числа месяца, следующего за отработанным, - окончательный расчет за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.7. Работодатель обязан обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей на момент выплаты ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (статья 236 Трудового кодекса Российской Федерации).

5.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от Работодателя, производится в день увольнения работника.

5.9. Порядок направления работников в служебные командировки осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Калужской области, локальными нормативными актами ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга». При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

5.10. В соответствии с результатами специальной оценки условий труда сотрудникам, работающим по должности «ремонтник плоскостных спортивных сооружений», установлена надбавка за вредные условия труда в размере 4% от базового оклада.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1 Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется утвержденными Работодателем Правилами внутреннего трудового распорядка. Для тренеров - Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, расписанием тренировочных занятий и календарным планом соревнований.

6.2. В Учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Работникам Учреждения, занимающим должности тренерско-преподавательского состава, выходные дни предоставляются в различные дни недели согласно утвержденному расписанию учебно-тренировочных занятий в соответствии с их предложениями и заявлениями, поданными до начала тренировочного процесса.

6.3. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается равной 40 часам в неделю.

6.4. Для работников учреждения, за исключением тренерско-преподавательского состава учреждения, установлена пятидневная рабочая неделя нормальной продолжительности с двумя выходными (суббота и воскресенье).

Время начала и окончания работы с понедельника по четверг с 9:00 час до 18:00 час. Перерыв на обед с 13:00 час до 13:48 час.



Время начала и окончания работы в пятницу с 9:00 час до 17:00 час.

Перерыв на обед 48 минут с 13:00 час до 13:48 час.

6.5. Для тренеров-преподавателей продолжительность ежедневной работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется расписанием учебно-тренировочных занятий, утверждаемых администрацией Учреждения. Расписание занятий составляется и утверждается администрацией Учреждения с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренеров-преподавателей.

Старшим тренерам-преподавателям, тренерам-преподавателям, старшим инструкторам-методистам, инструкторам-методистам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов рабочего времени 36 часов в неделю.

В рабочее время тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, включается: тренировочное время, индивидуальная работа со спортсменами и обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами и обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

6.6. Для инвалидов 1 и 2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ст.23 ФЗ от 24.11.1995г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

6.7. Для медицинских работников установлена пятидневная рабочая неделя сокращенной продолжительности рабочего времени не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

6.7.1. Для фельдшера установлена шестидневная рабочая неделя с сокращенной продолжительности рабочего времени (39 часов в неделю) с одним выходным днем (воскресенье):

Понедельник с 13:30 час до 20:00 час;

Вторник с 12:30 час до 20:00 час;

Среда с 13:30 час до 20:00 час;

Четверг с 12:30 час до 20:00 час;

Пятница с 13:30 час до 20:00 час

Суббота с 12:30 час до 20:00 час

Перерыв на обед с 16:00 час до 16:30 час.

6.8. Для администраторов, ремонтников плоскостных спортивных сооружений, дворников установлен особый режим работы по графикам работы, утвержденным директором учреждения (ст. 123 ТК РФ), которые доводят до сведения работника не позднее чем за один месяц. Этим работникам устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику (ст.72, 74, 111 ТК РФ). Для данных категорий работников вводится суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 (Один) год.

Продолжительность работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками, утверждаемые директором с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за отчетный период.

Изменение графика рабочего времени допускается только на основании приказа Директора, изданного в соответствии с мотивированной служебной запиской руководителя структурного подразделения.

6.9. Для администраторов, ремонтников плоскостных спортивных сооружений, дворников Тренировочных площадок «Спутник», «Орбита» устанавливается пятидневная рабочая неделя (40 часов) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Продолжительность ежедневной работы 8 часов.

Время начала и окончания работы с понедельника по четверг: с 9:00 час до 18:00 час.

Время начала и окончания работы в пятницу: с 9:00 час до 17:00 час.

Перерыв для отдыха и питания: 48 минут с 13:00 час до 13:48 час.

6.10. По соглашению между работником учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и в следствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.11. Если продолжительность ежедневной работы работника не превышает четырех часов, перерыв для отдыха и питания ему не предоставляется (ч.1 ст.108 Трудового кодекса РФ).

6.12. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются: 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы; 7 января – Рождество Христово; 23 февраля День защитника Отечества; 8 марта – Международный женский день; 1 мая – Праздник Весны и Труда; 9 мая – День Победы; 12 июня – День России; 4 ноября – День народного единства.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении выходного и праздничного дней перенос выходного дня осуществляется в соответствии с трудовым законодательством РФ.

6.13. Режим работы руководителя учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью учреждения.

6.14. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- работникам до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- работникам от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- инвалидам I группы – не более 35 часов в неделю.

6.15. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности:

- заместитель директора;

- ведущий экономист;
- специалист по кадрам;
- юрисконсульт;
- экономист;
- документовед;
- начальник хозяйственного отдела;
- ведущий инженер;
- инженер-энергетик;
- водитель автомобиля

6.16. Директору учреждения устанавливается ненормированный рабочий день. Директору предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска директору учреждения устанавливается в соответствии с приказом министерства спорта Калужской области.

6.17. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия.

6.18. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника 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.

6.19. Работникам организации предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.20. Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

6.21. Инвалидам ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней.

6.22. Заместителю директора, педагогическим работникам (инструктор-методист, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель), должности которых указаны в подразделе 2 раздела I, II номенклатуры должностей Постановлением Правительства РФ 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 (сорок два) календарных дня в соответствии с графиком отпусков на основании Постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

6.23. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- заместитель директора – 5 календарных дней;
- ведущий экономист – 5 дней;
- специалист по кадрам – 5 дней;
- юрисконсульт – 5 дней;
- экономист – 5 дней;
- документовед – 5 дней;

- начальник хозяйственного отдела – 5 дней;
- водитель автомобиля – 5 дней;
- ведущий инженер – 5 дней;
- инженер-энергетик – 5 дней.

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

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

6.25. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя.

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

6.27. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска по инициативе работодателя производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

6.28. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.29. Отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Неиспользованная, в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

6.30. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

6.31. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.32. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 124 ТК РФ).

6.33. Предоставление женщинам отпуска по беременности и родам регулируется ст. 255 ТК РФ, по уходу за ребенком ст. 256 ТК РФ, при усыновлении ребенка ст. 257 ТК РФ.

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

6.35. Работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления работникам отпуск без сохранения заработной платы по факту предоставления подтверждающих документов и личного заявления работника, заверенного директором учреждения, в случаях:

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

- родителя и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- работникам, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

6.36. Работнику, совмещающему работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в соответствии со статьями 173-176 Трудового кодекса РФ (при предоставлении работником документов, подтверждающих право на дополнительный учебный отпуск и личного заявления работника, заверенного директором Учреждения). Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (статья 177 Трудового кодекса РФ).

6.37. Администрация Учреждения ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

6.38. Допускается привлечение Работников к выполнению возложенных на них обязанностей в выходные и нерабочие праздничные дни в связи с проведением и участием в спортивных мероприятиях (в том числе спортивных соревнованиях) в порядке и на условиях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

7.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в соответствии со статьей 21 Трудового кодекса РФ.

7.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 Трудового кодекса РФ).

7.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173 -177 Трудового кодекса РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим договором.

## **8. Охрана труда и здоровья**

Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

8.1. Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- обеспечить соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством РФ;

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

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников и занимающихся, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.2. Работодатель организует проверку знания работниками учреждения требований охраны труда согласно плану мероприятий по охране труда.

8.3. Работодатель обязан разработать и утвердить инструкции по охране труда в учреждении (ст. 212 ТК РФ).

8.4. Работодатель обязан обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

8.5. Работодатель обязан:

- проводить со всеми сотрудниками учреждения два раза в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников и занимающихся, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности;

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

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством РФ порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением;

- в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований); прохождение предрейсовых и послерейсовых медицинских осмотров водителей транспортных средств.

#### 8.6. Работники обязаны:

- все Работники Учреждения, включая руководящий состав, обязаны проходить обучение, инструктажи, проверку знаний требований охраны труда в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий;

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- правильно применять средства индивидуальной защиты;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем во время работы, или об ухудшении состояния своего здоровья;

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

8.7. Работники обязаны соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами, а также указания государственных органов по охране труда.

8.8. Руководящий персонал Учреждения должен проводить инструктажи с подчиненными лицами о соблюдении требований норм охраны труда, относящихся к выполняемой работе, и контролировать выполнение таких предписаний.

## 9. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации

9.1. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — первичной профсоюзной организации ГАУ ДО КО «СШ по футболу «Калуга» в соответствии с Трудовым кодексом,

Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

9.1.1 соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК);

9.1.2 не препятствовать представителям профсоюзов посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст.370 ТК части третья – пятая, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.1.3. представлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров;

9.1.4. ежемесячно и бесплатно перечислять на счета первичной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников — членов профсоюза в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы.

9.1.5. Гарантировать права на труд работникам, входящим в состав выборных профсоюзных коллегиальных органов и не освобожденным от основной работы (ст.374 ТК), освобожденным профсоюзным работникам, избранным в профсоюзные органы (ст.375 ТК), работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа (ст.376 ТК).

9.1.6. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов: для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников, для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

9.1.7. Сохранять за членами выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, на период освобождения от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях краткосрочной профсоюзной учебы – оплату времени участия в указанных мероприятиях.

9.1.8 соблюдать права Профсоюза, всемерно содействовать его деятельности в целях обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников отрасли в соответствии с законодательством Российской Федерации, не допускать вмешательства представителей работодателей в деятельность профсоюзных организаций;

9.1.9 безвозмездно предоставлять выборным органам первичной профсоюзной организации, объединяющих его работников, помещение для проведения заседаний, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах);

9.1.10. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**9.2. Стороны признают следующие гарантии для членов Профсоюза - работников, не освобожденных от трудовой деятельности (работы):**



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

При отсутствии вышестоящего выборного профсоюзного органа увольнение указанных работников производится с соблюдением порядка, установленного статьей 373 Трудового кодекса Российской Федерации;

2) члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

4) работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой и принимается во внимание при поощрении работника и его аттестации.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.3. Лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.54 ТК).

10.4. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55 ТК).

10.5. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет

обязательств по коллективному договору (часть вторая п.2 ст.30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

## **11. Заключительные положения**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком три года и вступает в силу со дня подписания.

11.2. По истечении срока действия коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК).

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

11.5. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приема на работу (ст. 50 ТК).