

**СОГЛАСОВАНО:**

Уполномоченный представитель  
трудового коллектива  
МАУ ДО «СШ «Сибиряк»

Бадретдинова  
«29» мая А.В. Бадретдинова  
2023г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Врио директора МАУ ДО «СШ  
«Сибиряк»



О.В.Султанова  
2023г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная школа «Сибиряк»  
на 2023 - 2026 годы

город Нефтеюганск 2023

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее-Договор) является правовым актом главной направленностью, которого является регулирование социально-трудовых отношений работников, всемерная поддержка их жизненного уровня, организация стабильной деятельности Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Сибиряк» (далее по тексту Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками (далее-Работник) и работодателем (далее – Работодатель) в лице их представителей. Работник и Работодатель в дальнейшем именуется Сторонами. Договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение Работников, условия настоящего договора сохраняет свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Султановой Оксаны Викторовны – временно исполняющего обязанности директора Учреждения. Работники в лице Бадретдиновой Аэлиты Валерьевны – уполномоченного представителя трудового коллектива.

Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания. распространяется на правоотношения, возникшие с 29 мая 2023 года и действует в течении 3 –х (трёх) лет до заключения нового коллективного договора или изменения и дополнения действующего, а также сохраняет свое действие в случае структурных изменений, смены директора Учреждения, изменения наименования органа управления. Коллективный договор Муниципального автономного учреждения «Спортивная школа олимпийского резерва «Сибиряк» на 2020-2023 годы утратил силу с момента вступления нового коллективного договора МАУ ДО «СШ «Сибиряк».

1.2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами.

Уполномоченный представитель трудового коллектива Учреждения вправе требовать приостановки исполнения управленческих актов, принятых в нарушение настоящего Договора и законодательства о труде Российской Федерации.

Затраты, связанные с реализацией настоящего Договора, осуществляются в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования город Нефтеюганск, бюджета

Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## **Раздел 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором и иными локальными нормативными актами Учреждения, определяющими порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников Учреждения.

В области оплаты труда Стороны договорились:

2.1.1. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях Российской Федерации).

2.1.2. Заработную плату выплачивать не реже, чем два раза в месяц по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке за счет работодателя 5 и 20 числа текущего месяца. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив письменно работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы, не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

2.1.3. В целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

2.1.4. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения уполномоченного представителя трудового коллектива, либо общего собрания трудового коллектива Учреждения (ст. 372 ТК).

2.1.5. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Договором.

2.1.6. Система оплаты труда устанавливается в Учреждении локальным актом - Положением об оплате труда работников Учреждения (далее – Положение) и включает в себя размеры базовых окладов, тарифных ставок (окладов), принцип расчёта должностных окладов, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, социальные выплаты, иные выплаты.

2.1.7. Заработная плата работников Учреждения состоит:

- должностного оклада или тарифной ставки (оклада);

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- социальных выплат;
- иных выплат, предусмотренных настоящим Договором и Положением об оплате труда.

В целях недопущения выплаты заработной платы ниже минимального размера заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, директор Учреждения осуществляет ежемесячные доплаты работникам, размер заработной платы которых не достигает указанной величины, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников Учреждения до минимального размера заработной платы осуществляется Учреждением в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования города Нефтеюганска, бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры.

2.1.8. К компенсационным выплатам относятся:

- выплаты работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объёма работы);

- выплаты за выполнение сверхурочной работы, работы в ночное время, работы в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

2.1.9. При выполнении работ с вредными и/или опасными условиями труда работникам Учреждения устанавливаются дополнительные выплаты к тарифным ставкам и должностным окладам в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам специальной оценки рабочих мест.

2.1.10. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Нефтеюганска от 27.09.2012 № 373-V «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании город Нефтеюганск, работающих в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования город Нефтеюганск».

Работникам Учреждения, при исчислении заработной платы, стипендии и пособия устанавливается районный коэффициент в размере 1,7.

Работникам Учреждения выплачивается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Максимальный размер процентной надбавки не должен превышать 50% заработной платы.

Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы;

молодёжи (лицам в возрасте до 35 лет), прожившей в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях не менее одного года - 10% за каждые шесть месяцев работы;

молодёжи (лицам в возрасте до 35 лет), прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, в полном размере с первого дня работы.

2.1.11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производятся в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Работникам, которым по основной профессии (должности) действующим законодательством не предусмотрены льготы в связи с условиями труда (дополнительный отпуск, сокращенный рабочий день), а по совмещаемой профессии (должности) они предусмотрены, эти льготы должны предоставляться только за те дни, в которые работник работал по совмещаемой профессии (должности) не менее половины рабочего дня.

2.1.12. Выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором (статья 60.2 Трудового кодекса РФ), устанавливается работнику в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и отражается в дополнительном соглашении к трудовому договору (в дополнительном соглашении к трудовому договору обязательно указывается работа, за которую устанавливается доплата, форма установления доплаты, в процентном отношении к тарифной ставке (окладу), либо в абсолютном размере, срок установления доплат), сумма доплаты не должна превышать тарифной ставки (оклада) по совмещаемой профессии (должности).

Обязанности временно отсутствующего Работника должны выполняться Работником наряду со своей основной работой в пределах установленной для его основной работы продолжительности рабочего времени за счет уплотнения своей основной работы в течении рабочего дня. Если выполнение обязанностей

временно отсутствующего Работника приказом возложено в равной мере на нескольких Работников, то установление доплаты возможно, как в равной степени каждому из них, так и дифференцировано в зависимости от конкретного объема дополнительно выполняемых каждым работником функций.

При временном исполнении обязанностей по должности отсутствующего Работника, доплаты замещающему Работнику выплачивается в размере, установленном в дополнительном соглашении между Работодателем и Работником.

2.1.13. Для стимулирования Работника к качественному результату, а также поощрение за выполненную работу предусмотрены стимулирующие выплаты.

Порядок определения размера стимулирующих выплат определяется Положением, с учетом мотивированного мнения уполномоченного представителя трудового коллектива. При оценке эффективности работы различных категорий Работников решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа Работников).

2.1.14. Работникам начисляются премиальные выплаты по итогам работы за год, которые производятся с целью поощрения Работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с локальными актами по оплате труда, принятым Учреждением в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, с учетом уполномоченного представителя трудового коллектива (общего собрания трудового коллектива).

Премия выплачивается всем штатным Работникам по основному месту работы. Внутренним и внешним совместителям премиальные выплаты по итогам работы за год не выплачиваются. Расчетный период для исчисления данной выплаты устанавливается в 1 год (с 1 января по 31 декабря соответствующего года).

Премиальные выплаты по итогам работы за год выплачиваются в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования города Нефтеюганска, бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При отсутствии денежных средств премия не выплачивается. Конкретный размер премиальных выплат по итогам работы определяется в процентах от должностного оклада, тарифной ставки (оклада) Работника или в абсолютном размере. Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех Работников Учреждения и не может быть более двух фондов оплаты труда.

Премия по итогам работы за год, подлежит начислению и выплате Работникам, отработавшим в отчетном году и работающим в Учреждении на конец отчетного года, в том числе имевшим последний рабочий день 31 декабря отчетного года.

Премия начисляется за фактически отработанное в отчетном периоде время, в которое не включаются:

- пребывание в очередном основном или дополнительном отпуске;
- пребывание в отпуске по беременности и родам;
- пребывание в отпуске по уходу за ребенком;
- время нетрудоспособности, в том числе по уходу за больным членом семьи.

При не выработке Работником половины и более нормы рабочего времени за расчетный период, премия по итогам работы за год, не начисляется и не выплачивается.

Работодатель вправе не начислять и не выплачивать премию в полном объеме (или ее части) в случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины, нарушений норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм, наличия обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг Учреждения, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

2.1.15. По согласованию с Комитетом физической культуры и спорта администрации города Нефтеюганска, Работодатель вправе осуществлять единовременное премирование работников к юбилейным и праздничным датам за счёт обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, средств, полученных за оказание платных образовательных услуг, добровольных пожертвований и целевых взносов физических и (или) юридических лиц, но не позднее месяца, следующего после наступления события.

Порядок выплат, размеры единовременного премирования устанавливаются Положением, с учетом мотивированного мнения уполномоченного представителя трудового коллектива, но не могут превышать 10 тысяч рублей. Размер единовременной премии устанавливается в едином размере для всех Работников Учреждения.

Премирование носит разовый характер и выплачиваются не за выполнение заранее установленных показателей и условий, а на основе общей оценки труда данного Работника.

Поощрительная выплата выплачивается к следующим праздничным датам:

- праздничные дни, установленные Трудовым кодексом РФ - 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.

- День образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры - 10 декабря.

- День физкультурника - вторая суббота августа.

- день города Нефтеюганска - 16 октября.

Поощрительная выплата не выплачивается Работникам, проработавшим менее одного месяца, за исключением лиц, переведенных с иной должности Учреждения. Данное денежное поощрение выплачивается Работникам, состоящим

в списочном составе Учреждения по основной занимаемой должности на дату издания приказа руководителя Учреждения, за исключением Работников, находящихся в отпуске без сохранения заработной платы, в том числе по уходу за ребенком. Внешним и внутренним совместителям премирование к юбилейным и праздничным датам не производится.

Работодатель вправе не начислять и не выплачивать премию в полном объеме в случае наличия в расчетном периоде неснятого дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины, нарушений норм и правил охраны труда, пожарной безопасности, санитарных норм, наличия обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг Учреждения.

2.2. В Учреждении предусмотрены следующие надбавки и выплаты, в том числе социальные выплаты:

- В связи с присуждением почетных званий;
- В связи с награждением государственными и ведомственными наградами;
- Единовременная выплата молодым специалистам;
- Единовременная выплата при увольнении в связи с уходом на пенсию;
- Единовременная социальная выплата (материальная помощь) в случае смерти Работника или его близких родственников (супруга/супруги, родителей, детей).
- Единовременная выплата Работникам в связи с достижением ими юбилейных дат;
- Материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые);
- Материальная помощь при рождении ребенка (первого);
- Оплата частичной стоимости путевок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям;
- Материальная помощь на профилактику заболеваний;
- Оплачиваемый один раз в два года, за счет средств Работодателя, проезд к месту использования льготного отпуска и обратно.

2.2.1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования город Нефтеюганск, бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Единовременные выплаты при устройстве на работу молодым специалистам, закончившим учреждения среднего или высшего профессионального образования, в течение года после получения документа о получении образования, впервые вступившим в трудовые отношения и заключившим трудовой договор с муниципальным учреждением по специальности, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии, в размере двух месячных фондов оплаты труда по основной занимаемой должности. Данная выплата предоставляется молодым специалистам один раз по основному месту работы не ранее чем через шесть месяцев и не позднее одного года с момента заключения трудового договора (дополнительного соглашения к Трудовому договору) по полученной специальности.

Для получения выплаты при устройстве на работу молодым специалистам, Работник (кадровая служба Учреждения, непосредственный руководитель Работника) предоставляет руководителю Учреждения:

- заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.
- копию документа об образовании Работника.
- копию трудовой книжки Работника.
- копию трудового договора с Работником.
- копию военного билета (в случае прохождения службы в армии)

#### 2.2.2. Единовременные выплаты при увольнении в связи с уходом на пенсию.

Работникам Учреждения, по основной профессии, занимаемой должности и основному месту работы, проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, а также организациях, перешедших в ведомства структурных подразделений (органов) администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска осуществляются единовременные выплаты при увольнении в связи с уходом на пенсию:

от 10 до 15 лет:

- руководитель - в размере 7 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя - в размере 4,9 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;

- специалист - в размере 5,8 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;

- служащий - в размере 2,2 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;

- рабочий - в размере 1,9 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;

от 15 до 20 лет:

- руководитель - в размере 9,8 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя - в размере 7,6 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;

- специалист - в размере 8,5 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;

- служащий - в размере 3,4 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;

- рабочий - в размере 2,9 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;

от 20 до 25 лет:

- руководитель - в размере 12,7 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;

- заместитель руководителя - в размере 9,5 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;
  - специалист - в размере 11,7 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;
  - служащий - в размере 4,5 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;
  - рабочий - в размере 3,7 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;
- свыше 25 лет:
- руководитель - в размере 15,4 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;
  - заместитель руководителя - в размере 12,4 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;
  - специалист - в размере 14,3 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;
  - служащий - в размере 5,2 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения;
  - рабочий - в размере 4,7 прожиточных минимумов, установленных в ХМАО-Югре для трудоспособного населения.

Для получения выплаты при увольнении Работника в связи с выходом на пенсию, Работник (кадровая служба Учреждения, непосредственный руководитель Работника) предоставляет директору Учреждения:

- заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.
- копию трудовой книжки Работника.
- копию приказа (распоряжения) о расторжении трудового договора с Работником.

Единовременные выплаты при увольнении Работника в связи с выходом на пенсию предоставляются в расчете без учёта повышающих коэффициентов, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

2.2.3. Единовременная социальная выплата (материальная помощь) в случае смерти Работника или его близких родственников (супруга/супруги, родителей, детей). Для получения материальной помощи Работник (один из его родственников в порядке родства: супруг/супруга, родители, дети) предоставляет руководителю учреждения:

- заявление о предоставлении выплаты.
- копию документа, подтверждающего степень родства с покойным.
- копию свидетельства о смерти.

Выплата выплачивается в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей.

2.2.4. Единовременные выплаты Работникам в связи с достижением ими

юбилейных дат (50,60,70 лет), проработавшим в бюджетной сфере Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, а также учреждениях, перешедших в ведомства структурных подразделений администрации города из ведомств организаций города Нефтеюганска не менее 15 лет.

Для осуществления выплаты Работник (кадровая служба Учреждения, непосредственный руководитель Работника) предоставляет руководителю Учреждения:

- заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты.
- копию паспорта Работника.
- копию трудовой книжки Работника.

Выплата выплачивается в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей.

2.2.5. Материальная помощь в связи с вступлением в брак (впервые). Для осуществления выплаты Работник (кадровая служба Учреждения, непосредственный руководитель Работника) предоставляет руководителю Учреждения:

- заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты;
- копию свидетельства о государственной регистрации брака.

Выплата выплачивается в размере 5000,00 (Пять тысяч) рублей.

2.2.6. Материальная помощь при рождении ребенка (первого). Для осуществления выплаты Работник (кадровая служба Учреждения, непосредственный руководитель Работника) предоставляет руководителю Учреждения:

- заявление (ходатайство) о предоставлении выплаты;
- копию свидетельства о рождении.

Выплата выплачивается в размере 5000,00 (Пять тысяч) рублей.

2.2.7. В Учреждении производится оплата один раз в два года частичной стоимости путёвок на санаторно-курортное лечение работникам и их несовершеннолетним детям (при наличии медицинских показаний) в размере до 70% стоимости, но не более 20 тыс. рублей (общей суммы) и не выше фактически понесённых расходов (при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда). Для получения выплаты компенсации, Работник предоставляет руководителю Учреждения:

- заявление о предоставлении выплаты.
- справку(и) учреждения здравоохранения о наличии медицинских показаний для санаторно-курортного лечения работника (его несовершеннолетних детей).
- договор об оказании санаторно-курортных услуг, с приложением платёжных документов, подтверждающих факт его оплаты работником.
- копию лицензии на осуществление медицинской деятельности учреждения, в котором работник (его несовершеннолетние дети) проходил санаторно-курортное лечение. При предоставлении данного документа предъявление оригинала и заверение его копии не требуется.

2.2.8. Ежемесячная доплата молодым специалистам из числа тренеров устанавливается в размере 1000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первичном трудоустройстве по специальности в организацию, в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен в течение 3-х лет с момента заключения с сотрудником трудового договора.

Молодым специалистам при трудоустройстве выплачивается единовременное пособие в размере до 3 должностных окладов за счет организации.

Работникам Учреждения один раз за календарный год при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

2.2.9. Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования город Нефтеюганск, бюджета Ханты-Мансийского - автономного округа - Югры.

Решение о выплате материальной помощи на профилактику заболеваний Работнику принимается Учреждения и оформляется приказом директора Учреждения.

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний осуществляется на основании письменного заявления Работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должна превышать двух фондов оплаты труда без стимулирующих выплат по основному месту работы и основной занимаемой должности месяца, предшествующего уходу в отпуск.

Материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в размере пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках), согласно табеля учета рабочего времени, работнику, вновь принятому на работу, а также работнику, которому предоставлен отпуск с

последующим увольнением по собственному желанию и не отработавшему полный календарный год. При этом материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается, если у таких работников имеется заработанный отпуск в количестве не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда Работника.

Работникам, принятым на работу и проработавшим неполный календарный год, а также Работникам, которым предоставлен отпуск с последующим увольнением по собственному желанию, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени (в том числе учитывается время нахождения в служебных командировках) в календарном году, согласно табелю учета рабочего времени.

Материальная помощь на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работнику, уволенному за виновные действия.

2.2.10. Работники Учреждения и неработающие члены их семей (супруг, супруга, несовершеннолетние дети до 18 лет, а также дети, не достигшие возраста 23 года, обучающиеся на очных отделениях высших и средних учебных заведений, в том числе находящиеся под опекой (попечительством) на основании постановления уполномоченного органа об установлении опеки (попечительства) имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов с учетом норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком.

Право на компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпуске по уходу за детьми, числящихся в списочном составе организации и состоящих в трудовых отношениях, возникает одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. Данные лица имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится также неработающим членам семьи Работника Учреждения, независимо от времени использования отпуска.

Неработающим членам семьи Работника за счет средств Работодателя оплачивается стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно и стоимость провоза багажа также в случае, если место использования отпуска

Работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают.

Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у Работника Учреждения одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы. В дальнейшем у Работника Учреждения возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в данной организации - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой годы - начиная с пятого года работы и т.д. Если Работник своевременно не воспользовался правом на оплату проезда к месту проведения отпуска и обратно в первый, третий и последующие годы, он может воспользоваться этим правом на второй, четвертый, шестой и последующие годы работы.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи Работника организации возникает одновременно с возникновением такого права у Работника.

Компенсация расходов является целевой выплатой. Средства, выплачиваемые в качестве компенсации расходов, не суммируются в случае, если Работник и члены его семьи своевременно не воспользовались своим правом на компенсацию. Документы, подтверждающие затраты на отпуск, который является льготным необходимо предоставить Работодателю в течение 3-х дней с момента выхода на работу после отпуска.

Работники, уволившиеся из организации, учреждений, финансируемых из местного бюджета, и поступающие на работу в Учреждение (в том числе переводом из организаций, финансируемых из местного бюджета), обязаны представить справку об использовании за последние два года права на оплачиваемый один раз в два года за счет средств Работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно. Лицам, указанным в настоящем абзаце, право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска и обратно предоставляется с учетом использования данного права на прежнем месте работы.

Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

1) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска Работника Учреждения и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, но не выше стоимости проезда:

железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями;

2) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, пристани, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

3) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов на Работника и 30 килограммов на каждого члена семьи с учетом норм бесплатного провоза багажа, установленных перевозчиком на тот вид транспорта, которым следует Работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов;

4) оплату в размере документально подтвержденных расходов стоимости услуг по предоставлению в поездах постельных принадлежностей и обязательных платежей, взимаемых по федеральному законодательству при продаже билетов (в том числе страховые сборы, сборы за оформление билетов, затраты на обеспечение авиационным топливом), кроме стоимости дополнительных услуг, оказываемых при продаже билетов (бронирование, услуги по доставке билетов).

При проезде к месту отдыха и обратно по билету, приобретенному в бездокументарной форме (электронный билет), документами, подтверждающими расходы на приобретение билета, являются:

сформированная автоматизированной информационной системой оформления воздушных перевозок маршрут/квитанция электронного документа (авиабилета) на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета и посадочный талон, подтверждающий перелет лица по указанному в электронном авиабилете маршруту (в случае утраты посадочного талона предоставляется справка аэропорта отправления о совершенном перелете);

контрольный купон электронного проездного документа (выписка из автоматизированной системы управления пассажирскими перевозками на железнодорожном транспорте).

В случае если представленные Работником Учреждения документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, чем установлено абзацем 9 настоящего пункта, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной Работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (транспортной организацией), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится по заявлению Работника при документальном подтверждении пребывания Работника организации и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту

пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

1) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

2) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

3) при наличии только морского или речного сообщения - по тарифу каюты X группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, каюты III категории речного судна всех линий сообщения;

4) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа.

Компенсация расходов при проезде Работника Учреждения и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания Работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

Компенсация стоимости проезда личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится на основании следующих документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности:

1) справки (по форме согласно приложению) с отметкой в месте проведения отпуска (РЭУ, ЖЭУ, ТСЖ, гостиницы, санатория, профилактория, органы внутренних дел и т.п.) о времени пребывания, марки и государственного регистрационного номера автотранспортного средства;

2) документа, подтверждающего право собственности на автотранспортное средство Работника или члена его семьи, либо иного документа, подтверждающего право Работника или члена его семьи на эксплуатацию автотранспортного средства, копия водительских прав;

3) Справка с места работы водителя об отпуске или свободной вахте, если водитель муж (жена);

4) Копия свидетельства о браке, если водитель муж(жена);

3) кассовых чеков автозаправочных станций, квитанций об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, подтверждающих дату, место и стоимость заправки, проезда.

В случае если Работник Учреждения проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по заявлению Работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по

кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными подпунктом 1 абзаца 9 настоящего пункта категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов.

В случае отсутствия прямого маршрута к месту использования отпуска и обратно работодатель компенсирует работнику стоимость проезда по всем пунктам следования независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования

2.2.11. В случае использования Работником Учреждения отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов по проезду железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящим Договором.

При этом основанием для компенсации расходов, кроме перевозочных документов, является копия заграничного паспорта (при предъявлении оригинала) с отметкой органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации. В случае использования отпуска на территории Украины, Белоруссии и Казахстана основанием для компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа являются проездные документы и справка транспортной организации о стоимости перевозки по территории Российской Федерации.

В случае использования Работником организации отпуска за пределами Российской Федерации по туристической путевке, Работник Учреждения представляет:

1) туристическую путевку (договор с туроператором или тур агентом, заключенный с работником и (или с членами его семьи), квитанцию к приходному кассовому ордеру (кассовый чек), выданные туристической организацией, с указанием стоимости туристической путевки;

2) справку туристической (транспортной) организации о стоимости перевозки, включенной в стоимость туристической путевки.

3) справку о стоимости перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (билета), выданную транспортной организацией.

В случае поездки за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту Работником представляется выданная транспортным агентством справка о стоимости авиабилета для полета из соответствующего аэропорта вылета (подтверждается авиабилетом или посадочным талоном) до ближайшего к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорта по тарифу на перевозку воздушным

транспортом в салоне экономического класса на дату совершения авиаперелета с учетом следующих условий:

1) при авиаперелете Россия - Болгария, Босния и Герцеговина, Италия, Молдавия, Румыния, Сербия, Словения, Украина, Хорватия, Черногория следует представлять справку транспортного агентства о стоимости авиабилета по маршруту соответствующий аэропорт вылета - г. Белгород;

2) при авиаперелете Россия - Австрия, Бельгия, Великобритания, Венгрия, Германия, Дания, Ирландия, Испания, Польша, Португалия, Словакия, Чехия, Швейцария, страны Северной и Южной Америки следует представлять справку транспортного агентства о стоимости авиабилета по маршруту соответствующий аэропорт вылета - г. Калининград;

3) при авиаперелете Россия - Беларусь, Исландия, Латвия, Литва, Норвегия, Финляндия, Швеция, Эстония следует представлять справку транспортного агентства о стоимости авиабилета по маршруту соответствующий аэропорт вылета - г. Санкт-Петербург;

4) при авиаперелете Россия - Абхазия, Азербайджан, Армения, Греция, Грузия, Израиль, Кипр, Объединенные Арабские Эмираты и другие страны Ближнего Востока, страны Африки, Турция, Южная Осетия следует представлять справку транспортного агентства о стоимости авиабилета по маршруту соответствующий аэропорт вылета - г. Сочи;

5) при авиаперелете Россия - Вьетнам, Индонезия, Камбоджа, Китай, Малайзия, Сингапур, Таиланд, Филиппины следует представлять справку транспортного агентства о стоимости авиабилета по маршруту соответствующий аэропорт вылета - г. Иркутск;

6) при авиаперелете Россия - Индия, Казахстан, Кыргызстан, Мальдивские острова, Таджикистан, Туркменистан, Узбекистан, Шри-Ланка следует представлять справку транспортного агентства о стоимости авиабилета по маршруту соответствующий аэропорт вылета - г. Омск;

7) при авиаперелете Россия - Австралия и страны Океании, Корея, Япония следует представлять справку транспортного агентства о стоимости авиабилета по маршруту соответствующий аэропорт вылета - г. Владивосток;

8) в остальных случаях справка транспортного агентства представляется с учетом требований абзаца первого настоящего пункта.

В случае если регулярные рейсы из соответствующего аэропорта вылета до ближайшего к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорта не выполняются, следует представлять справку о стоимости проезда через аэропорт, являющийся ближайшим к аэропорту вылета, из которого осуществляются регулярные рейсы до городов, указанных в подпунктах 1 - 8 настоящего пункта.

В случае поездки воздушным транспортом чартерным рейсом детей Работника, не достигших возраста 12 лет, при наличии справки о равной стоимости авиабилетов взрослого пассажира и ребенка, оплата стоимости проезда

к месту отдыха и обратно производится в размере 50 процентов стоимости авиабилета взрослого пассажира.

Письменное заявление о предоставлении аванса на компенсацию расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником Учреждения не позднее, чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

1) фамилия, имя, отчество членов семьи Работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), установлении опеки (попечительства), копии трудовой книжки неработающего члена семьи, справки их налоговой инспекции об отсутствии регистрации гражданина в качестве индивидуального предпринимателя, справка с места учебы;

2) даты рождения детей Работника;

3) место использования отпуска Работника и (или) членов его семьи;

4) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

5) маршрут следования;

6) примерная стоимость проезда.

Компенсация расходов производится Учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании представленного Работником Учреждения заявления не позднее чем за 3 рабочих дня до начала отпуска Работника.

Для окончательного расчета работник организации обязан в течение 3 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника организации и членов его семьи. В случаях, предусмотренных настоящим Положением, работником организации представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией.

Для окончательного расчета лица, находящиеся в отпуске по уходу за детьми, числящиеся в списочном составе организации и состоящие в трудовых отношениях, обязаны в течение трех рабочих дней с даты прибытия в место проживания из места отдыха представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением документов, указанных в абзаце первом настоящего Положения.

Бухгалтерия организации работника при обработке первичных учетных документов, составленных на иностранном языке (маршрут/квитанция электронного пассажирского билета) использует термины (коды на латинице) из соответствующего Единого международного кодификатора, размещенного на официальном сайте Минтранса России [www.mintrans.ru](http://www.mintrans.ru), а также наименования реквизитов электронного билета по форме, утвержденной приказом Минтранса России от 29.01.2008 № 15.

Работник Учреждения обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

По желанию Работника одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском один раз в два года предоставляется отпуск без сохранения заработной платы на срок, необходимый для проезда к месту использования отпуска и обратно.

В случае, если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также другие предоставляемые работнику дни отдыха и выходные дни, то работник вправе уехать или вернуться в вышеуказанные дни, не утрачивая права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа. Выезд работника к месту использования отпуска может осуществляться по окончании рабочего дня (смены), предшествующего дню отпуска или указанным в настоящем пункте дням отдыха и выходным дням.

Компенсация указанных расходов производится также при нахождении работника в отпуске без сохранения заработной платы, а также, если работнику предоставлены дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

### 2.3. Гарантии и компенсации.

2.3.1. Направление Работников в служебные командировки осуществляется в соответствии со ст.167 – 168.1 Трудового кодекса РФ, иных нормативно-правовых актов РФ, нормативно-правовых актов муниципального образования города Нефтеюганска, локальных нормативных актов Учреждения и настоящего Договора.

Направление в служебные командировки Работников Учреждения за пределы территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры производится по согласованию со структурным подразделением администрации города Нефтеюганска, в ведении которого находится Учреждение.

При направлении Работника в командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности), возмещение расходов, связанных с командировкой.

В случае направления в служебную командировку Работнику оплачиваются дни командировки исходя из его среднего заработка. Средний заработок за дни служебной командировки определяется по правилам, установленным ст. 139 ТК РФ и иными нормативно правовыми актами Российской Федерации. Возмещение расходов, связанных со служебными командировками, Работникам Учреждения осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на данные цели сметами организаций на соответствующий финансовый год, за счёт бюджетных средств и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Расходы Работников Учреждения, связанные со служебными командировками на территории Российской Федерации, возмещаются в пределах фактических документально подтверждённых расходов, но не свыше предельных норм, установленных нормативно-правовыми актами муниципального образования города Нефтеюганска.

Работнику возмещаются расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы (включая страховой взнос на обязательное личное страхование пассажиров на транспорте, оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных нормативно-правовыми актами муниципального образования города Нефтеюганска.

Расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы возмещаются по следующим тарифам:

воздушным транспортом – тариф проезда в салоне экономического класса категории «Е»;

морским и речным транспортом – тариф проезда в четырёхместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;

железнодорожным транспортом – по тарифу проезда в вагоне повышенной комфортности, отнесённом к вагону экономического класса, с четырёхместными купе категории «К» или в вагоне категории «С» с местами для сидения;

автомобильным транспортом - тариф проезда в автобусе общего типа.

При отсутствии проездных документов, подтверждающих расходы по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы, данные расходы возмещаются в размере, не превышающем минимальной стоимости проезда в соответствии с транспортной доступностью.

На Работника, находящегося в командировке, распространяется режим рабочего времени и правила распорядка предприятия, учреждения, организации, на которое он командирован. В случае, когда мероприятия, на которые работник командирован, проходили в выходные дни либо иные дни отдыха, установленные в соответствии с законодательством Российской Федерации и правилами трудового распорядка, то ему предоставляются другие дни отдыха.

В случаях, когда Работник специально командирован для работы в выходные или праздничные и нерабочие дни, по возвращении ему производится оплата за данные дни в двойном размере. Если от Работника поступило заявление о предоставлении отгула за этот день, то работа в выходной (праздничный) день оплачивается в размере обычного заработка с предоставлением другого неоплачиваемого дня отдыха. Если Работник отбывает в командировку, либо прибывает из командировки в выходной день, данные дни включаются в расчет суточных, и оплачиваются в двойном размере, если сотрудник отказался использовать отгул за этот день в другое время, или в одинарном размере, если сотрудник попросил в письменной форме отгул (неоплачиваемый) за работу в выходной день.

2.3.2. Работодатель предоставляет Работникам Учреждения, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение, совмещающим работу с обучением гарантии и компенсации, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 173 - 177).

2.3.3. Работодатель обязуется возмещать вред, причиненный Работнику увечьем, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей, согласно действующего законодательства.

2.3.4. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между Работником и Работодателем. Необходимость подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет Работодатель. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим подготовку (переподготовку), Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Учреждение осуществляет мероприятия по повышению квалификации Работников и других специалистов, включающие в себя следующие виды обучения:

краткосрочное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики деятельности Учреждения;

тематические и проблемные семинары по научно-практическим вопросам совершенствования образовательной деятельности и спортивной подготовки;

длительное обучение специалистов в образовательной организации дополнительного профессионального образования, имеющей соответствующую лицензию, для углубленного изучения актуальных проблем в области дополнительного образования и физической культуры, и спорта.

Подготовка Работников и дополнительное профессиональное образование Работников проводится со следующей периодичностью при наличии соответствующих финансовых средств (финансирование расходов осуществляется в пределах доведённых бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных

обязательств бюджета муниципального образования города Нефтеюганска, бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры):

для тренеров -преподавателей - не реже одного раза в четыре года;

для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу, - не реже чем один раз в пять лет.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации Работников и их обучение могут проводиться как на базе самой организации, так и в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

Работники Учреждения направляются на соответствующую подготовку в определенные сроки в соответствии с утвержденным в Учреждении планом профессиональной подготовки на основании распорядительного акта организации (приказа Работодателя).

По окончании обучения, Работник обязан предоставить Работодателю полученное по результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (или копию), а в случае обучения за счет организации также договор, счет (счет-фактуру) и акт выполненных работ.

2.3.5. Работодатель за счет собственных средств обеспечивает обучающихся и тренеров-преподавателей спортивной экипировкой, оборудованием, инвентарем и другими материально-техническими средствами, поддерживает все материально – технические средства в состоянии пригодном для использования.

2.3.6. Работодатель вправе в случае если работник, не имеющий специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" соответствующих ЕКСД работников, но обладающий достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лицо, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.3.7. Учреждение с целью установления соответствия Работника занимаемой должности, а также присвоения квалификационных категорий Работникам в соответствии с имеющимися полномочиями проводит аттестацию на основании локальных нормативных актов Учреждения.

Аттестация Работников призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства и компетенции, квалификации, улучшению качества и эффективности работы руководителей, тренерского состава и других Работников, оптимальной расстановки кадров, заинтересованности Работников в результатах труда, приведения в соответствие наименований должностей Работников с квалификационными требованиями по должности.

2.3.8. Работодатель производит возмещение расходов по договору найма, аренды жилого помещения приглашенным специалистам в порядке и размерах,

определенных нормативно-правовыми актами муниципального образования города Нефтеюганска.

2.3.9. Работодатель за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, имеет право:

Выделять денежные средства для приобретения подарков к Новому году детям Работников в возрасте до 16 лет (включительно). Стоимость подарка - не более 2000 (двух тысяч) рублей.

2.3.10. 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, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), 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.

2.3.11. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 Трудового Кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 Трудового Кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами лицом, впервые

заключающим трудовой договор, данное лицо получает документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа, самостоятельно. Ознакомление лица, поступающего на дистанционную работу, с документами, предусмотренными частью третьей статьи 68 Трудового Кодекса Российской Федерации, может осуществляться путем обмена электронными документами. По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.3.12. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под роспись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под роспись, либо путем

обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником, либо в иной форме, предусмотренной локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (статья 62 Трудового Кодекса Российской Федерации), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном частью девятой настоящей статьи). Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

2.3.13. Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков дистанционному работнику, выполняющему дистанционную работу временно, осуществляется в порядке, предусмотренном главой 19 Трудового Кодекса Российской Федерации. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

2.3.14. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

2.3.15. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома работодателя и в его интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. При этом работодатель выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются локальным нормативным актом, принятым с

учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 - 168 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3.16. В целях обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель исполняет обязанности, предусмотренные абзацами семнадцатым, двадцатым и двадцать первым части второй статьи 212 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также осуществляет ознакомление дистанционных работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда, установленные настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, на дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются, если иное не предусмотрено локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.3.17. Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, 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 (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 Трудового Кодекса Российской Федерации). Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному

работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

2.3.18. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие работника на такой перевод не требуется. При этом работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами либо выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, возмещает расходы, связанные с их использованием, а также возмещает дистанционному работнику другие расходы, связанные с выполнением трудовой функции дистанционно. При необходимости работодатель проводит обучение работника применению оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, рекомендованных или предоставленных работодателем.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

указание на обстоятельство (случай), послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;

список работников, временно переводимых на дистанционную работу;

срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);

порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, порядок выплаты дистанционным работникам компенсации за использование принадлежащего им или арендованного ими оборудования, программно-

технических средств, средств защиты информации и иных средств и возмещения расходов, связанных с их использованием, а также порядок возмещения дистанционным работникам других расходов, связанных с выполнением трудовой функции дистанционно;

порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе);

иные положения, связанные с организацией труда работников, временно переводимых на дистанционную работу.

При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным статьей 312.9 Трудового Кодекса Российской Федерации, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого

времени простоя согласно части второй статьи 157 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.3.19. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете 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 предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация. В случаях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя) на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);

в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;

в Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;

с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя),

поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:  
в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;  
при увольнении в день прекращения трудового договора.

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

### **Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

3.1. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками Работодатель в письменной форме сообщает об этом уполномоченному представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

В случае, если решение о сокращении численности или штата Работников организации может привести к массовому увольнению Работников, Работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и уполномоченному представителю Работников информацию о возможном массовом увольнении.

3.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов оказываемых услуг.

3.3. При сокращении численности или штата Работников Учреждения, Работникам выплачивается выходное пособие в соответствии со ст.178 и ст.318 Трудового кодекса РФ.

3.4. При сокращении численности или штата работников Учреждения, преимущественное право на оставление на работе имеют Работники с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается категориям лиц, предусмотренных частью 2 ст.179 Трудового кодекса РФ, а также Работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в Учреждении более 5 лет.

3.5. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата Работников Учреждения Работодатель обязан предложить Работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью 3 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

3.6. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к Работодателю и занятию открывшихся вакансий.

## **Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время, время отдыха Работников Учреждения регулируется в соответствии с требованиями трудового законодательства РФ, иными нормативно-правовыми актами РФ, Правилами внутреннего распорядка, Уставом Учреждения, локальными – нормативными актами Учреждения, настоящим Договором.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов. В Учреждении установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье). Исключением из этого являются Работники Учреждения, для которых действующим законодательством РФ, Правилами внутреннего распорядка и настоящим Коллективным договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

Для женщин, работающих в Учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Тренерам-преподавателям устанавливается ставка заработной платы в неделю, соответствующей норме часов (тренерская нагрузка) - 18 часов.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников установлена, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю и включает в себя преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом работы. Конкретная рабочая неделя для педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года, определяется локальными нормативными актами Учреждения.

Продолжительность ежедневной работы в Учреждении устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом РФ, локальными - нормативными актами Учреждения, трудовым договором с работником, настоящим Договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Перечень Работников с ненормированным рабочим днем уставлен в Приложении №1 к настоящему Договору. Продолжительность рабочего дня у них устанавливается в соответствии со статьёй 101 Трудового кодекса РФ.

4.2. Сокращенное рабочее время устанавливается для Работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю

для Работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю

для медицинских Работников не более 39 часов в неделю, в зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется статьёй 350 Трудового Кодекса РФ.

для Работников, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю. С письменного согласия Работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени данной категории Работников, может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, установленных дополнительным соглашением к трудовому договору.

Продолжительность рабочего времени Работников Учреждения, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных абзацем первым и вторым настоящего пункта для лиц соответствующего возраста.

4.3. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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.

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

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением Работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия Работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

4.5. Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия только в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ.

4.6. Привлечение Работодателем Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные производится в соответствии со ст.113 Трудового кодекса РФ.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

В целях проведения спортивных мероприятий, Работодатель может привлекать Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного уполномоченного представителя трудового коллектива.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4.7. В случае производственной необходимости Работодатель может вводить разделение рабочего времени на части с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива.

4.8. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 12.00 часов

до 13.00 часов.

4.9. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (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.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

4.9. Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать субботу.

4.10. В каждом календарном году Работник Учреждения имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы, профессии (должности) и среднего заработка.

4.11. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем в установленном порядке с учетом мнения представителя трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 122 и ст. 123 Трудового кодекса РФ.

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен:

- при временной нетрудоспособности Работника;
- исполнения Работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- иных случаях, предусмотренных Трудовым законодательством РФ, локальными нормативными актами Учреждения.

Оплачиваемый отпуск переноситься на другой срок в случае:

если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска (за 3 дня до начала отпуска);

если Работник не был предупрежден о начале отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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.

Преимущественное право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- в возрасте до 18 лет (ст. 267 ТК);
- Ветераны боевых действий, в т. и инвалиды, ветераны труда (ст. ст. 14 - 20, 22 Закона о ветеранах);
- Герои Российской Федерации и полные кавалеры ордена Славы (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы». ВВС РФ. 1993. N 7. Ст. 247);
- Герои Социалистического труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического труда и полным кавалерам ордена Трудовой Славы». СЗ РФ. 1997. N 3. Ст. 349);
- награжденные знаком «Почетный донор России» (ст. 11 Закона о донорстве);
- получившие или перенесшие лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие Чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации ее последствий, инвалиды вследствие Чернобыльской катастрофы, участники ликвидации катастрофы, граждане, эвакуированные из зоны отчуждения и переселенные (переселяемые) из зоны отселения, и некоторые другие лица, подвергшиеся воздействию радиации в результате катастрофы на Чернобыльской АЭС, других аварий на атомных объектах военного и гражданского назначения, испытаний, учений и иных работ, связанных с любыми видами ядерных установок (ст. ст. 14 - 22 Закона о Чернобыле);
- Работники - мужчины в период отпуска по беременности и родам его жены;
- Имеющие детей в возрасте до 18 лет, поступающих в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенное в другой местности, для сопровождения ребенка (ст. 322 ТК);
- Одиноким родителям;
- Женщины, имеющие трех и более детей;
- Работники, получившие трудовое увечье;
- При наличии у них путевок на лечение;
- В иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.12. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам Учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Ряду категорий Работников Учреждения предоставляются удлиненные основные оплачиваемые отпуска:

- Педагогическим работникам (Тренер-преподаватель, инструктор-методист) предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня;
- Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется основной

оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.13. Всем Работникам Учреждения, в связи с работой в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней.

4.14. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается перечнем должностей в соответствии со ст.101, 119 Трудового кодекса РФ (Приложение № 1).

4.15. Дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней, предоставляется Работникам, условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени либо опасным условиям труда. (Приложение № 2).

4.16. Тренерам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 календарных дней (ст. 348.10 Трудового кодекса РФ).

4.17. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

4.18. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска производится в соответствии с Трудовым законодательством РФ (ст. 121 и ст. 122 Трудового кодекса РФ).

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

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 восемнадцати лет;

Работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

4.19. Работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок, который согласовывается Работником и Работодателем в каждом конкретном случае отдельно.

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

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

- Родителям и супругам военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- Работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

4.20. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Компенсация за неиспользованный дополнительный отпуск осуществляется только при использовании Работником основного оплачиваемого отпуска, по согласованию с директором Учреждения на основании заявления Работника.

Не допускается замена денежной компенсацией отпуска беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также Работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также иных случаях, установленных трудовым законодательством РФ).

4.21. 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.

4.22. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

4.23. Работникам (родителям, законным представителям), воспитывающим детей младшего школьного возраста (учащиеся 1-4 классов образовательных организаций), по их заявлению предоставляется часть ежегодного оплачиваемого отпуска в День знаний (1 сентября) в количестве одного календарного дня.

## **Раздел 5. ОХРАНА ТРУДА**

5.1. Стороны признают, что обеспечение безопасности и создание здоровых условий труда для работников является одной из главных обязанностей руководителя Учреждения, за выполнение которой он несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

5.2. Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

5.3. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязан обеспечить:

5.3.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

5.3.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда.

5.3.3. Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

5.3.4. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.3.5. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 3), смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 4).

5.3.6. Обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда.

5.3.7. Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

5.3.8. Организацию контроля, за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.3.9. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы

(должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (Приложение № 5);

5.3.10. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

5.3.11. На работах с вредными условиями труда обеспечивать выдачу работникам бесплатно по установленным нормам (по результатам специальной оценки условий труда) молока или равноценных пищевых продуктов. Выдача работникам по установленным нормам молока по письменным заявлениям работников может быть заменена компенсационной выплатой в размере, эквивалентном стоимости молока (статья 222 ТК РФ) (Приложение № 6).

5.3.12. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

5.3.13. Предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

5.3.14. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

5.3.15. Расследование и учет в установленном настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.16. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

5.3.17. Беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других

федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.18. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки.

5.3.19. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3.20. Обеспечивать финансирование и выполнение мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

5.3.21. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива для принятия локальных нормативных актов.

5.3.22. Наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

5.3.23. Совместно с уполномоченным представителем трудового коллектива проводить анализ заболеваемости и разрабатывать мероприятия по снижению заболеваемости Работников учреждения.

5.4. Работники обязаны:

5.4.1. Соблюдать требования охраны труда;

5.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

5.4.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

5.4.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные

медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных законодательством;

5.4.6. Соблюдать локальные акты Учреждения, трудовую и производственную дисциплину, нормы, правила и инструкции по охране труда.

## **6. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО**

6.1. Права и гарантии деятельности уполномоченного представителя трудового коллектива определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами Российской Федерации, Муниципальным трехсторонним соглашением, межотраслевым соглашением между администрацией города Нефтеюганска и профессиональными союзами бюджетных отраслей муниципального образования город Нефтеюганск, настоящим Коллективным договором.

6.2. Отношения уполномоченного представителя трудового коллектива с Работодателем строятся на основе социального партнерства, взаимодействия сторон по регулированию социально-трудовых отношений.

Работодатель обязуется:

6.3. Не препятствовать созданию и функционированию профсоюзной организации, деятельности уполномоченного представителя трудового коллектива.

6.4. Не препятствовать представителям профсоюзных органов посещать Учреждение для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

6.5. Предоставлять уполномоченному представителю трудового коллектива по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, организации общественного питания, условий проживания Работников.

6.6. Рассматривать в недельный срок представления уполномоченного представителя трудового коллектива о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушениях прав и гарантий Работников и принимать меры по устранению нарушений в установленном порядке.

Стороны признают гарантии для уполномоченного представителя трудового коллектива, в том числе:

6.7. Уполномоченный представитель трудового коллектива освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах Работников, участия в работе съездов, конференций, собраний, созываемых Профсоюзом на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.8. Работа в качестве уполномоченного представителя трудового коллектива признается социально значимой для Учреждения и учитывается при поощрении и награждении Работников.

6.9. Работодатель согласовывает с уполномоченным представителем трудового

коллектива:

- привлечение Работников с их письменного согласия к сверхурочной работе (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- привлечение Работников с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством);
- составление графиков сменности, не позднее, чем за месяц до их введения;
- график отпусков, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года;
- форму расчетного листка;
- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- формы профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников;
- положения о системах оплаты труда и стимулирования труда;
- правила и инструкции по охране труда и др.

6.10. Аттестация и награждение Работников на всех уровнях производится при участии уполномоченного представителя трудового коллектива.

Стороны совместно:

6.11. Развивают социальное партнерство, способствуют заключению коллективного договора, осуществляют контроль его выполнения.

6.12. Обеспечивают представителям Сторон возможность принимать участие в рассмотрении на всех уровнях вопросов, не включенных в Коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

6.13. Проводят в трудовом коллективе работу, направленную на создание здорового морально-психологического климата

6.14. Способствуют предотвращению коллективных трудовых споров в Учреждении.

6.15. Совершенствуют систему досудебного рассмотрения конфликтных ситуаций в сфере трудовых взаимоотношений путем создания комиссий по трудовым спорам.

6.16. Участвуют в городских смотрах-конкурсах в области социально-трудовых отношений.

## **Раздел 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

7.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения.

7.2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

7.3. Стороны обязуются контролировать ход выполнения настоящего Договора на общем собрании трудового коллектива, которое может проводиться

как по инициативе Работодателя, так и Работников.

В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств, Стороны вправе назначить ответственного от каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

7.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

7.6. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

7.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения, (в том числе на директора Учреждения).

7.8. Работодатель обязуется довести текст настоящего Договора до сведения Работников Учреждения не позднее одного месяца с момента его принятия общим собранием трудового коллектива и издания в печатном виде, а также знакомить с текстом Договора всех вновь принимаемых Работников до заключения с ними трудового договора.

Примечание. По соглашению Сторон в Договор могут включаться дополнительные пункты, не противоречащие действующему законодательству и иным нормативным правовым актам (а в части дополнительных расходов - за счет средств организации).

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днём,**  
**работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Количество дней дополнительного отпуска
1.	Директор	10
2.	Заместитель директора по спортивно-массовой и методической работе	9
3.	Заместитель директора по физкультурно-спортивной и административно-хозяйственной работе	9
4.	Заместитель директора - главный инженер	9
5.	Главный бухгалтер	9
6.	Начальник отдела по спортивно-методической работе	7
7.	Начальник отдела олимпийского резерва и спорта высших достижений	7
8.	Начальник отдела по спортивно-массовой работе	7
9.	Начальник отдела кадрового и правового обеспечения	7
10.	Юрисконсульт	6
11.	Контрактный управляющий	6
12.	Бухгалтер	6
13.	Специалист по кадрам	6
14.	Специалист по охране труда	6
15.	Экономист	6
16.	Заведующий хозяйством	6
17.	Инженер	6

Основание: Статьи 101, 119 Трудовой Кодекс Российской Федерации, Постановление Администрации города Нефтеюганска от 17.06.2010 № 1553 «Об утверждении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день работникам организаций, финансируемых за счёт средств бюджета города Нефтеюганска».

### ПЕРЕЧЕНЬ

**профессий и должностей работников условия труда на рабочих местах, которых, по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 степени либо опасным условиям труда, работа которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск**

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Количество дней дополнительного отпуска	Рекомендованный размер компенсации
1.	Оператор хлораторной установки	7	4%
2.	Маляр	-	4%
3.	Уборщик служебных помещений	-	4%

Основание: ст.117, 147, 92 Трудового Кодекса Российской Федерации;  
- раздел XLII «Общие профессии всех отраслей народного хозяйства» Постановления Госкомтруда СССР и Президиума ВЦПС от 25.10.1974 № 298П-22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

**Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам**

№ п/п	Наименование профессии	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	
1.	Оператор хлораторной установки <sup>1</sup> п.3	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	до износа	
		Щиток защитный лицевой	до износа	
		Маска для индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующая или изолирующая	до износа	
2.	Архивариус <sup>1</sup> п.7	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием	3 пары	
		Респиратор	до износа	
3.	Гардеробщик <sup>1</sup> п.19	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Перчатки резиновые	12 пар	
4.	Дворник <sup>1</sup> п.23	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Дополнительно:		
		Перчатки резиновые	12 пар	
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года	
		Костюм на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года	
		Руковицы меховые	1 пара	
		Валенки с резиновым низом	1 пара на 2 года	
		Шапка	1 на 1,5 года	
		Ботинки кожаные	1 пара на 1 года	
		Крем в тубе для защиты от гнуса и мошки	400 мл.	
5.	Заведующий хозяйством <sup>1</sup> п.32	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
6.	Маляр <sup>1</sup> п.40	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.
		Головной убор	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Респиратор для индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа
		Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов	до износа
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	до износа
		7.	Лаборант химического анализа <sup>1</sup> п.66
Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный		
Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар		
Перчатки с точечным покрытием	до износа		
Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар		
Очки защитные	до износа		
Маска для индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа		
8.	Плотник <sup>1</sup> п.127	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Очки защитные	до износа
		Наплечники защитные	дежурные
9.	Слесарь-ремонтник <sup>1</sup> п.148	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Костюм на утепляющей прокладке	1 на 1,5 года

		Валенки	1 пара на 2 года
		Руковицы меховые	1 пара на 2 года
		Шапка	1 на 3 года
10.	Сторож (вахтер) <sup>1</sup> п.163	Крем в тубе для защиты от гнуса и мошки	400 мл.
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
11.	Уборщик служебных помещений <sup>1</sup> п.171	Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Костюм хлопчатобумажный	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	12 пар
		Сапоги резиновые	до износа
		При мытье полов и мест общего пользования, во время проведения санитарных дней дополнительно:	
		Перчатки резиновые	12 пар
		Респиратор	до износа
		Полумаска	до износа
12.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования <sup>1</sup> п.189	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки трикотажные термостойкие	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Респиратор	до износа
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Крем в тубе для защиты от гнуса и мошки	400 мл.
13.	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений <sup>3</sup> п.32, прил 13	Фартук прорезиненый	1 шт.
		Руковицы комбинированные	2 пары

<sup>1</sup>. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении Типовых нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

<sup>2</sup>. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 20 апреля 2006 г. N 297 «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики»

<sup>3</sup>. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 25 декабря 1997 года № 66. «Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты».

Приложение № 4  
к Коллективному договору  
МАУ ДО «СШ «Сибиряк»  
на 2023-2026г.г

**Норма выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,  
порядок и условия их выдачи.**

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживаю щих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц	Наименование профессии (должности)
1	2	3	4	
<b>I. Защитные средства</b>				
1	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл	Уборщик служебных помещений, лаборант, слесарь-ремонтник, дворник, маляр, оператор хлораторной установки, плотник, сторож (вахтер), электромонтер, гардеробщик, архивариус, ремонтник плоскостных спортивных сооружений
2	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в пункте 1	100 мл	Уборщик служебных помещений, лаборант, слесарь-ремонтник, дворник, маляр, оператор хлораторной установки, плотник, сторож (вахтер), электромонтер, гардеробщик, архивариус, ремонтник плоскостных спортивных сооружений



спортивных  
сооружений

III. Регенерирующие, восстанавливающие средства

6	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажой, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл	Уборщик служебных помещений, лаборант, слесарь-ремонтник, дворник, маляр, оператор хлораторной установки, плотник, сторож (вахтер), электромонтер, гардеробщик, архивариус, ремонтровщик плоскостных спортивных сооружений
---	---	--	--------	--

Основание: Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 22.04.2011 № 20562). (с изменениями и дополнениями от: 29 октября 2021 г).

Примечания:

1. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, для использования в душевых или в помещениях для умывания работникам выдаются очищающие средства в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие).
2. На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.



Приложение №5  
к Коллективному договору  
МАУ ДО «СШ «Сибиряк»  
на 2023-2026г.г

**ПЕРЕЧЕНЬ**

профессий (должностей) работников, выполнявших работы связанные с вредными и (или) опасными производственным факторами, при выполнении которых проводятся периодические (предварительные) медицинские осмотры

№ п/п	Наименование должности (профессии)	Количество работающих		Наименование производственных факторов и работ, при котором необходимо проведение периодического и предварительного медицинского осмотра	Пункт приказа от 28.01.2021г № 29н	Периодичность осмотра
		всего	из них женщин			
1	2	3	4	5	6	7
1	Директор	1	0	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25 (пр. 1)	1 раз в год
2	Заместитель директора (по ФС и АХР, по СМР)	2	2	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)	п. 25 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
3	Главный бухгалтер	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)	п. 25 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
4	Заместитель директора- главный инженер	1	0	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)	п. 25 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
5	Контрактный управляющий	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)	п. 25 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года

6	Юрисконсульт	1	0	<p>уровня)</p> <p>Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)</p>	п. 2.5 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
7	Инженер	1	0	<p>уровня)</p> <p>Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)</p>	п. 2.5 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
8	Специалист по охране труда	1	1	<p>уровня)</p> <p>Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)</p>	п. 2.5 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
9	Специалист по кадрам	1	1	<p>уровня)</p> <p>Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)</p>	п. 2.5 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
10	Архивариус	1	1	<p>уровня)</p> <p>Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.</p>	п. 2.5 (пр. 1)	1 раз в год
11	Бухгалтер	2	2	<p>уровня)</p> <p>Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)</p>	п. 2.5 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
12	Экономист	1	1	<p>уровня)</p> <p>Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)</p>	п. 2.5 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года

13	Заведующий хозяйством	1	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)	п. 2.5 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
14	Начальник отдела (по спортивно-массовой работе, спортивно-методической работе, олимпийского резерва и спорта высших достижений)	3	2	2	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)	п. 2.5 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
15	Инструктор – методист ФСО	1	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)	п. 2.5 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
16	Тренер	24	17	17	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 2.5 (пр. 1)	1 раз в год
17	Уборщик служебных помещений	18	18	18	Тяжесть трудового процесса Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п.5.1 (пр1) п. 2.5 (пр. 1)	1 раз в год 1 раз в год
18	Гардеробщик	6	6	6	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 2.5 (пр. 1)	1 раз в год
19	Дворник	1	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 2.5 (пр. 1)	1 раз в год
20	Сторож - вахтёр	4	4	4	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 2.5 (пр. 1)	1 раз в год
21	Лаборант	1	1	1	Освещённость рабочей поверхности Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п.4.9 (пр1). п. 2.5 (пр. 1)	1 раз в год 1 раз в год
22	Слесарь - ремонтник	2	0	0	Освещённость рабочей поверхности Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п.4.9 (пр1). п. 2.5 (пр. 1)	1 раз в год 1 раз в год

23	Оператор хлораторной установки	5	5	0	Тяжесть трудового процесса Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п.5.1 (пр.1) п. 25 (пр. 1)	1 раз в год 1 раз в год
24	Специалист	1	0	0	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25 (пр. 1)	1 раз в год
25	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1	0	0	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25 (пр. 1)	1 раз в год
26	Начальник кадрового и правового обеспечения	1	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)	п. 25 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
27	Секретарь руководителя	1	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей. Электромагнитное поле широкополосного спектра частот (5 Гц - 2 кГц, 2 кГц - 400 кГц) (при превышении предельно допустимого уровня)	п. 25 (пр. 1) п. 4.2.5. (пр.1)	1 раз в год 1 раз в 2 года
28	Старший администратор, администратор, дежурный администратор	1	1	1	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25 (пр. 1)	1 раз в год
29	Плотник	1	0	0	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25 (пр. 1)	1 раз в год
30	Маляр	1	0	0	Углеводороды ароматические: бензол и его производные Работы, выполняемые по трудовым договорам в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	п.1.37.1(пр. 1) п. 25 (пр. 1)	1 раз в 2 года 1 раз в год
31	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений	1	0	0	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25 (пр. 1)	1 раз в год
32	Инженер-энергетик	1	0	0	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей.	п. 25 (пр. 1)	1 раз в год

**План мероприятий по улучшению условий труда и снижению профессиональных рисков на 2023 год**

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Планируемые средства	Ответственный за выполнение мероприятий
1	Обучение руководителей, специалистов по охране труда в учебных центрах	По графику	55 150,00	Директор. Специалист по ОТ
2	Организация и проведение медицинских периодических (предварительных) осмотров сотрудников	2 квартал	451400,00	Директор. Заместитель директора ФСИАХР
3	Организация и проведение ПО сотрудников	3 квартал	20000,00	Директор. Заместитель директора по ФСИАХР
4	Приобретение средств индивидуальной защиты для сотрудников	ежеквартально	102150,00	Заведующий хозяйством
5	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств защиты для сотрудников	ежеквартально	27000,00	Заведующий хозяйством
6	Организация и проведение санитарно-гигиенической подготовке и аттестации работников по очно-заочной форме (с проведением тестирования и выдачи заключения)	2 квартал	15000,00	Директор. Заместитель директора по ФСИАХР
7	Обучение сотрудников оказанию первой медицинской помощи	3 квартал	10000,00	Директор. Заместитель директора по ФСИАХР
8	Приобретение наглядного пособия для обучения сотрудников по охране труда	4 квартал	25000,00	Специалист по ОТ
9	Проведение специальной оценки условий труда, оценка профессиональных рисков.	3 квартал	35000,00	Директор. Специалист по ОТ
	Итого:		740700,00	