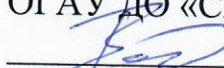


Представитель первичной профсоюзной организации  
ОГАУ ДО «СШ «Сахалин»  
 Веднёв И.А.

Директор ОГАУ ДО «СШ «Сахалин»  
 Крючков Е.В.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
Областного государственного автономного учреждения дополнительного образования  
«Спортивная школа «Сахалин»

Изменения вступают в силу с 19.09.2023 г.

г. Южно-Сахалинск  
2023 г.

## 1. Общие положения

1.1. Областное государственное автономное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Сахалин», именуемое в дальнейшем «Учреждение» (работодатель), с одной стороны, и работники ОГАУ ДО «СШ «Сахалин», в лице представителя первичной профсоюзной организации Учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники» с другой стороны, вместе именуемые как Стороны, заключили настоящий коллективный договор (далее по тексту - Договор) о нижеследующем.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен между Учреждением и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Учреждении и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Отраслевым соглашением по организациям сферы физической культуры и спорта Сахалинской области (далее – Соглашение) и иными нормативными правовыми актами и направлен на:

- определение взаимных обязательств работников и работодателя по реализации социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения;

- установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников;

- создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.

1.4. Приложения к настоящему Договору являются его неотъемлемой частью.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу момента его подписания. Действует с 20.09.2023 г. по 19.09.2026 г.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на

срок не более трех лет.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности Учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

## **2. Права и обязанности сторон коллективного договора**

2.1. Учреждение (работодатель) знакомит работников с коллективным договором в течение месяца со дня его принятия путем выдачи текста коллективного договора в отделы и подразделения и размещения его в местах доступных для всеобщего обозрения. В последующем Учреждение знакомит работников с текстом коллективного договора под подпись при приеме на работу до подписания трудового договора либо при внесении в него изменений.

2.2. Учреждение создает условия, необходимые для нормальной трудовой деятельности работников - помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, связь, транспорт, оборудование, оргтехника.

2.3. Каждый работник учреждения обязан:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу Учреждения;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

2.4. Работники Учреждения обязаны работать честно и добросовестно, своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя, соблюдать трудовую дисциплину, соблюдать требования по охране труда.

2.5. В рамках социального партнерства работники ведут переговоры с работодателем и вносят предложения от имени трудового коллектива по совершенствованию работы в организации.

2.6. Работник, причинивший Учреждению материальный ущерб обязан возместить его, согласно главе 39 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7. Руководящие работники Учреждения обязаны правильно организовывать труд подчиненных работников. Создавать условия для роста производительности труда, обеспечивать соблюдение трудовой дисциплины, улучшать условия труда.

2.8. Работодатель вправе применять к работникам дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение.

2.9. В целях урегулирования возникающих трудовых споров в Учреждении создается Комиссия по трудовым спорам (КТС). КТС создается на паритетных началах из представителей Учреждения и трудового коллектива (работников).

### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативным актами, коллективным договором, соглашениями, локальными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением и должностной инструкцией трудовую функцию и соблюдать действующие в Учреждении Правила внутреннего трудового распорядка.

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

3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 Трудового кодекса РФ).

3.4. Трудовой договор, как правило, заключается с работником на неопределённый срок.

3.5. По основаниям, указанным в статьях 59 и 348.2 Трудового кодекса РФ, возможно заключение срочных трудовых договоров с работниками.

3.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статья 70 Трудового кодекса РФ). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 185-ФЗ)

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей обособленных структурных подразделений организации - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной

нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

3.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

3.8. Об изменениях условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ст. 74 Трудового кодекса РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 Трудового кодекса РФ.

3.9. Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно на начало тренировочного периода и устанавливается распорядительным актом работодателя. При определении объема тренерской нагрузки на следующий год сохраняется преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

3.10. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

#### **4. Оплата труда**

4.1. Под заработной платой понимается вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также иных выплат (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты) и стимулирующего характера (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

4.2. Оплата труда работников Учреждения устанавливается:

- на основании Трудового кодекса РФ, иных актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, регулирующих оплату труда;
- на основании Положения об оплате труда работников Учреждения.

4.3. Заработная плата выплачивается за выполнение должностных/ трудовых обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной или трудовой инструкцией.

4.4. Заработная плата выплачивается Работникам не реже чем каждые полмесяца (18-го числа текущего месяца - за первую половину месяца и 3-го числа месяца, следующего за отработанным, - за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

4.5. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника и выдает ему расчетный листок, утвержденный работодателем и согласованный с первичной профсоюзной организацией Учреждения (Приложение № 2):

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Перед выплатой заработной платы работодатель выдает расчетный лист работнику на руки.

Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.6. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера (в соответствии со статьей 129 ТК РФ).

4.7. Условия установления и осуществления выплат стимулирующего характера, определяются Учреждением самостоятельно в соответствии с действующим законодательством и устанавливаются в Положении о порядке выплаты стимулирующих, компенсационных доплат и выплат работникам Учреждения.

4.8. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются приказом Директора на основании условий, установленных в Положении о порядке выплаты стимулирующих, компенсационных доплат и выплат работникам Учреждения.

4.9. Оплата за работу в праздничные (выходные) дни производится следующим образом:

работникам, получающим оклад (должностной оклад, ставку), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

оплата в указанном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в праздничный день. Когда на праздничный день приходится часть рабочей смены, то в двойном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в праздничный день (от 0 до 24 часов);

оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится с учетом повышающих коэффициентов, установленных к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат (премий), районного коэффициента и процентных надбавок.

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

4.11. При подсчете сверхурочных часов работа в праздничные (выходные) дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она уже оплачена в двойном размере.

4.12. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Под рабочим временем понимается время, в течение которого



работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями Трудового договора исполняет должностные/трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим законодательством относятся к рабочему времени.

5.2. Рабочее время работников определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- Расписанием тренировочных занятий, графиками сменности и работ;
- Условиями трудового договора;
- Должностными/производственными инструкциями работников.

5.3. Работники Учреждения имеют право на:

- нормальную продолжительность рабочего времени - не более 40 часов в неделю (ст.91 Трудового кодекса РФ);
- сокращенную продолжительность рабочего времени с сохранением полной оплаты труда (оплата производится в том же размере, как и работникам при 40 часовой рабочей неделе) и устанавливается для следующих категорий работников:

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

для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях 36 часов в неделю;

для лиц, осуществляющих педагогическую деятельность (тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель), в соответствии со статьей 333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.4. Оплата дней нетрудоспособности производится исходя из положений действующего законодательства.

5.5. К отдельным работникам (администраторы «Тренировочного центра для игры в гольф и занятия другими видами спорта», администраторы «Инженерно-эксплуатационного отдела») применяется суммированный учет рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц) не превышала нормального числа рабочих часов.

5.6. Порядок введения суммированного учета рабочего времени установлен Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.7. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время 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 этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий работы у данного работодателя.

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.

5.8. Режим рабочего времени и времени отдыха закреплён в Правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения и других локальных нормативных актах Учреждения (графике работы, расписании тренировочных занятий и т.д.).

5.9. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в Учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 60.1. Трудового кодекса РФ).

Тренер-преподаватель имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера-преподавателя только с разрешения работодателя по основному месту работы.

5.10. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 Трудового кодекса РФ).

5.11. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни производится в случаях, указанных в ч.2 ст.113 Трудового кодекса РФ, с письменного согласия работников, в случаях, указанных в ч.3 ст.113 Трудового кодекса РФ, - без их письменного согласия, а в остальных случаях - с письменного согласия работников и учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения.

5.12. Работникам предоставляется обеденный перерыв не более одного часа, перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

5.13. В соответствии со статьей 95 ТК РФ продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.14. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 Трудового кодекса. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой статьи 112 Трудового кодекса, на другие дни в очередном календарном году в порядке, установленном частью пятой статьи 112 Трудового кодекса.

Суммы расходов на выплату дополнительного вознаграждения за нерабочие праздничные дни относятся к расходам на оплату труда в полном размере.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

5.15. Работники Учреждения имеют право на:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ), для тренеров-преподавателей - 42 календарных дня, для инструкторов-методистов (старших инструкторов-методистов) - 42 календарных дня, для заместителя директора и руководителей структурных подразделений учреждения в случае, если их деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом или методической (научно-методической) работой – 42 календарных дня, для работников, не достигших возраста восемнадцати лет - 31 календарный день, для работников, имеющих инвалидность, 30 календарных дней ;

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 16 календарных дней за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день согласно Приложению № 1 к коллективному договору.

5.16. 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.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен в

письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

5.19. В случаях, предусмотренных ТК РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по их желанию и в удобное для них время.

5.20. Ежегодный отпуск может быть по взаимному согласию разделен на части, при этом одна из частей не может быть менее 14 календарных дней.

5.21. Отзыв из отпуска, перенос его полностью или частично на другой год допускается по соглашению сторон (с согласия работника) - ст. 124, 125 Трудового кодекса РФ.

5.22. Ежегодный отпуск должен быть продлен при временной нетрудоспособности работника; при выполнении им государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; и в других случаях, предусмотренных статьей 124 Трудового кодекса РФ. Работник должен сообщить Работодателю о факте выдачи листка нетрудоспособности в период ежегодного оплачиваемого отпуска. Листок нетрудоспособности является основанием для продления отпуска в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

5.23. По письменному заявлению работника часть ежегодного отпуска, превышающая размер основного ежегодного отпуска, может быть заменена денежной компенсацией с согласия работодателя. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет.

5.24. При увольнении, работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 Трудового кодекса РФ).

5.25. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику по его письменному заявлению при наличии уважительных причин и с согласия работодателя.

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, 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 Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.27. Настоящим договором устанавливается право на ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы до 14 календарных дней:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;

- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери.

5.28. Работникам, имеющим детей дошкольного и школьного возраста, предоставляется три часа в день, с сохранением среднего заработка за счет средств фонда оплаты труда, для участия в мероприятиях, проводимых в детских садах и школах – 1 сентября, окончание учебного года, утренники на Новый год, 23 февраля, 8 марта. Указанные часы предоставляются по согласованию с Директором.

## **6. Льготы, выплаты, социальное страхование**

6.1. Работодатель предоставляет следующие льготы и гарантии за счет средств экономии фонда оплаты труда, не входящих в систему оплаты труда:

6.1.1. Материальная помощь выплачивается по основаниям и в следующих размерах:

- в связи с утратой или повреждением имущества работника в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, авария инженерных систем, наводнение и другие чрезвычайные ситуации) – на основании заявления работника в размере фактических расходов при наличии подтверждающих документов, не более пятидесяти тысяч рублей;

- в связи с бракосочетанием, рождением детей работника – пятнадцать тысяч рублей, на основании заявления работника и при наличии подтверждающих документов;

- в связи с проведением специализированного лечения работника по заключению медицинской организации – на основании заявления работника в размере фактических расходов при наличии подтверждающих документов, не более пятидесяти тысяч рублей;

- в связи со смертью близких родственников работника (родители, супруг(-а), дети) – пятнадцать тысяч рублей, на основании заявления работника и свидетельства о смерти;

- в случае смерти работника – двадцать пять тысяч рублей, выплачивается супругу (супруге), одному из родителей, детей или иному лицу, взявшему на себя обязанности осуществить погребение умершего на основании заявления и свидетельства о смерти.

6.1.3. Единовременная премия, не входящая в систему оплаты труда, выплачивается по основаниям и в следующих размерах:

- в связи с празднованием «Дня защитника отечества» (23 февраля), «Международного женского дня» (8 марта) - семь тысяч рублей;

- в случае увольнения в связи с выходом на пенсию впервые после достижения законодательно установленного пенсионного возраста (кроме совместителей), в размере десять тысяч рублей;

- по случаю юбилейных дат (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет) – пятнадцать тысяч рублей.

- в честь юбилейной даты со дня образования Учреждения (20, 25, 30, 35 лет и т.д.) – семь тысяч рублей.

Выплата материальной помощи, единовременных премий производится без начисления районного коэффициента и процентных надбавок за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и не учитывается при исчислении среднего заработка.

6.2. Работнику и неработающим членам его семьи один раз в два года производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска (отдыха) и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также провоза багажа (далее - компенсация расходов) в соответствии с Положением о размерах порядке и условиях предоставления компенсационных выплат лицам, проживающим в Сахалинской области и работающим в органах исполнительной власти Сахалинской области и областных государственных учреждениях Сахалинской области, утвержденным постановлением Правительства Сахалинской области от 01.09.2014 № 416.

6.3. При направлении работника в служебную командировку ему

гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

6.4. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя.

6.5. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определены Постановлением Правительства Сахалинской области от 29.12.2015 № 558 «О порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам, заключившим трудовой договор о работе в органах исполнительной власти Сахалинской области, работникам государственных учреждений Сахалинской области».

6.6. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

6.7. Компенсации и гарантии работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией, либо сокращением численности или штата работников:

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью второй статьи 81 ТК РФ.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под подпись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй статьи 81 ТК РФ, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.



При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ и иными федеральными законами.

При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставлении на работе, при равной производительности труда и квалификации, помимо категорий работников, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, имеют лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе, назначенную досрочно).

## **7. Охрана труда и здоровья**

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель предусматривает денежные средства на мероприятия по охране труда.

7.2. В соответствии со статьей 185.1 Трудового кодекса РФ работодатель предоставляет работникам гарантии при прохождении диспансеризации.

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

7.3. Работодатель обязуется обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование

соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

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

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством 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, согласно приказа от 29 октября 2021 г. N 767н «об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств»

- 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;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 г. N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда"

- 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;

- 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 в соответствии с Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. N 29н "Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры".;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты посредством ознакомления работника с картой оценки профессиональных рисков по профессии;
- 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, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации

порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- 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;
- 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;
- 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 ТК РФ, иными федеральными законами сроки;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.4. В области охраны труда работники обязаны (ст. 214 Трудового кодекса РФ):

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

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные 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 ТК РФ и иными федеральными законами;
- исполнять иные обязанности предусмотренные законодательством по охране труда.

### **8. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, а также иных инфекционных заболеваний**

В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ /СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавшими от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

Профилактика ВИЧ/СПИДа:

- проводит работу с работниками по реализации программ по профилактике ВИЧ-инфекции.
- проводит обучение работников в целях осознания риска всех видов передачи ВИЧ-инфекции и стремлению максимально его сократить, включая передачу инфекции от матери к ребенку и понимание важности изменения рискованных видов поведения, связанных с инфекцией;
- доводит до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что присутствие лица, живущего с ВИЧ, не следует считать риском;
- организуются и проводятся мероприятия, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа.

Работники проходят обучающий модуль на сайте Роструда.

По желанию работник имеет право пройти добровольное тестирование на ВИЧ-инфицирование в лаборатории ГБУЗ Сахалинской области «Центр-СПИД».

Конфиденциальность:

- ни при каких обстоятельствах не требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу, предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также не обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности;

- предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях предусмотренных законодательством РФ;

- никакой обычный медицинский осмотр, проводимый до начала работы по найму, или регулярный медицинский осмотр работников не должен включать обязательного анализа на ВИЧ.

Продолжение трудовых отношений:

- ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

Недопущение дискриминации:

- следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧСПИДа, не допускать никакой дискриминации, по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

Профилактика инфекционных заболеваний:

- работники выполняют санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании антисептических средств;

- соблюдают безопасные методы при обращении с острыми предметами, используют их только по назначению;

- не поднимают руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щетку (веник);

- работодатель обеспечивает работников мылом, антисептическими средствами.

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

### **Ответственность сторон.**

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со

дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. В соответствии со ст. 51 Трудового Кодекса РФ контроль за выполнением Коллективного договора, выполняется сторонами социального партнерства (работодателем) и работниками, полномочными представителями трудового коллектива, соответствующими органами по труду.


9.3 При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.4. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению условий настоящего коллективного договора. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств по Коллективному договору, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

Приложение № 1  
к коллективному договору  
ОГАУ ДО «СШ «Сахалин»

Представитель первичной  
профсоюзной организации  
ОГАУ ДО «СШ «Сахалин»

  
Веднёв И.А.

Директор  
ОГАУ ДО «СШ «Сахалин»



Крючков Е.В.

М.И.

### Перечень

должностей (профессий) работников, которым предоставляется право на  
дополнительный оплачиваемый отпуск в связи с установлением для них  
ненормированного рабочего дня

В размере 8 календарных дней:

- заместитель директора
- главный инженер
- главный бухгалтер
- заместитель главного бухгалтера

В размере 6 календарных дней:

- руководитель (начальник) структурного подразделения
- ведущий экономист
- юрисконсульт (1 и 2 категории)
- специалист по кадрам
- секретарь руководителя

В размере 4 календарных дня:

- бухгалтер 1 категории
- экономист

В размере 3 календарных дня:

- врач по спортивной медицине
- медицинская сестра (медбрат)
- водитель автомобиля



Приложение № 2  
к коллективному договору  
ОГАУ ДО "СШ "Сахалин"

Представитель первичной  
профсоюзной организации  
ОГАУ ДО "СШ "Сахалин"

Веднёв И.А.



Директор  
ОГАУ ДО "СШ "Сахалин"

Крючков Е.В.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА \_\_\_\_\_

Организация: ОГАУ ДО "СШ "Сахалин"

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплачено:		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец